

Allegato A) alla deliberazione giuntale n. ~~161~~ del ~~12.10.2010~~



PROVINCIA
DI
BARLETTA – ANDRIA - TRANI

**REGOLAMENTO STRALCIO SULL'ORDINAMENTO
DEGLI UFFICI E SERVIZI**

PREMESSA

Con il D.Lgs 27.10.2009 n° 150, attuativo della legge delega 04.03.2009 n°15, il Governo è intervenuto sul rapporto di lavoro pubblico privatizzato con l'obiettivo di migliorare la produttività delle Amministrazioni, in termini di efficienza e trasparenza dell'azione amministrativa.

Dall'analisi degli atti di indirizzo del Ministro della Funzione Pubblica e dei lavori preparatori della stessa normativa è emersa tra le priorità politiche individuate l'introduzione di strumenti di premialità meritocratica nella gestione del personale, monitoraggio dei costi di ciascun servizio e conseguente misurazione dei risultati conseguiti, facendo comunque salva la specificità di ogni pubblica amministrazione riconducibile essenzialmente all'esercizio di funzioni amministrative di livello regolamentare.

Per la realizzazione dei programmi ed obiettivi individuati nelle direttive ministeriali e nell'atto di indirizzo dettato dal Consiglio Provinciale giusta deliberazione n° 28 del 05.10.2010 è essenziale l'apporto individuale del personale dipendente di questa Amministrazione; questi non possono che fare riferimento al periodo di osservazione successivo all'efficacia del presente atto regolamentare e dei successivi necessari accordi sindacali e dell'adozione dei criteri dettati dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Gli obiettivi da raggiungere nel breve-medio periodo ed in via sperimentale, attesa la peculiarità dell'Ente in formazione, non possano non individuarsi nella incentivazione della crescita e dello sviluppo dei dipendenti attraverso elementi di valutazione quali l'affidabilità, la capacità di lavoro in autonomia, lo spirito di iniziativa e di orientamento al risultato, come meglio specificati nelle norme transitorie di cui al presente Regolamento.



Sommario

TITOLO I-CAMPO DI APPLICAZIONE E VIGENZA DEL REGOLAMENTO

ART. 1-CAMPO DI APPLICAZIONE

ART. 2-VIGENZA DEL PRESENTE REGOLAMENTO

TITOLO II-CRITERI GENERALI

CAPO I-MATERIE E FINALITA'

ART. 3-MATERIE DEL PRESENTE REGOLAMENTO

ART. 4-FINALITA'

CAPO II-TRASPARENZA, COMUNICAZIONE E QUALITA' DEI SERVIZI

ART. 5-TRASPARENZA E COMUNICAZIONE

ART. 6-QUALITA' DEI SERVIZI

TITOLO III-MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

CAPO I-PRINCIPI E DEFINIZIONI

ART. 7-PRINCIPI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ART. 8-DEFINIZIONE DI PERFORMANCE

ART. 9-PERFORMANCE ORGANIZZATIVA A LIVELLO DI ENTE

ART. 10-PERFORMANCE ORGANIZZATIVA A LIVELLO DI SETTORE

ART. 11-PERFORMANCE INDIVIDUALE

CAPO II-SISTEMA

ART. 12-SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

CAPO III-SOGGETTI VALUTATORI

ART. 13-SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE

ART. 14-DIRIGENTE VALUTATORE

ART. 15-ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

CAPO IV-CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE-PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

ART. 16-FASI

ART. 17-OBIETTIVI

ART. 18-SISTEMA INTEGRATO DI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO

ART. 19-PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

ART. 20-MONITORAGGIO ED INTERVENTI CORRETTIVI

ART. 21-MISURAZIONE E VALUTAZIONE

ART. 22-PROCEDURA DI VALUTAZIONE

ART. 23-SISTEMA PREMIANTE

ART. 24-RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI

TITOLO IV-PREMI E MERITO

CAPO I-CRITERI E MODALITA' DI VALORIZZAZIONE DEL MERITO

ART. 25-PRINCIPI GENERALI

ART. 26-ONERI

CAPO II-SISTEMA DI INCENTIVAZIONE

ART. 27-DEFINIZIONE

ART. 28-STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE ECONOMICA

ART. 29-PREMI ANNUALI SUI RISULTATI DELLA PERFORMANCE

ART. 30-BONUS ANNUALE DELLE ECCELLENZE

ART. 31-PREMIO ANNUALE PER L'INNOVAZIONE

ART. 32-PROGRESSIONI ECONOMICHE

ART. 33-STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE ORGANIZZATIVA

ART. 34-PROGRESSIONI DI CARRIERA

ART. 35-ATTRIBUZIONE DI INCARICHI E REPONSABILITA'

ART. 36-ACCESSO A PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE

ART. 37-PROGETTI-OBIETTIVO

ART. 38-PREMIO DI EFFICIENZA

CAPO III -REGIME TRANSITORIO
ART. 39-DISPOSIZIONI A VALERSI PER L'ANNO 2010



TITOLO I
CAMPO DI APPLICAZIONE E VIGENZA DEL REGOLAMENTO

ART. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente regolamento è adottato nel rispetto del nuovo riparto di competenza tra legge e contrattazione, così come introdotto dal D. Lgs. n. 150/09.
2. Lo stesso, conformemente ai criteri stabiliti con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 28 del 5.10.2010, costituisce parte integrante del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con D.G.P. n. 32 del 18.12.2009.

ART. 2
VIGENZA DEL PRESENTE REGOLAMENTO

1. Il presente regolamento si applica a tutto il personale della Provincia Barletta-Andria-Trani che abbia maturato un'anzianità di servizio presso l'Ente non inferiore a dodici mesi.
2. Il personale destinatario di sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale divenuta definitiva nel corso dell'anno di riferimento ed il personale sospeso cautelativamente dal servizio è escluso dalla valutazione per l'anno in corso.

TITOLO II
CRITERI GENERALI

CAPO I
MATERIE E FINALITA'

ART. 3
MATERIE DEL PRESENTE REGOLAMENTO

1. Il presente regolamento-stralcio, oltre a fissare principi generali in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, definisce gli istituti e le modalità di realizzazione della misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa ed individuale conformemente alle disposizioni contenute nel D. Lgs. 27.10.2009 n°150.

ART. 4
FINALITA'

1. Il presente regolamento costituisce uno strumento di supporto alle politiche di sviluppo professionale dei dipendenti della Provincia Barletta-Andria-Trani.
2. In particolare esso rappresenta:
 - a. Un elemento fondante il sistema complessivo di gestione delle risorse umane finalizzato alla valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti;

- b. Uno strumento fondamentale di analisi e di definizione delle politiche di sviluppo organizzativo e di gestione delle risorse umane;
 - c. La base di analisi comparata per l'applicazione degli istituti contrattuali di premialità del personale;
 - d. Lo strumento di analisi degli apporti professionali dei singoli dipendenti alla fase di attuazione delle direttive operative definite dal dirigente/responsabile di servizio;
 - e. La base di analisi comparata per l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno, a livello di singolo, di struttura e di ente.
3. Le finalità del presente Regolamento sono:
- garantire una migliore organizzazione del lavoro;
 - assicurare nella erogazione delle funzioni e dei servizi di competenza di quest'Amministrazione elevati standard qualitativi ed economici;
 - assicurare l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa;
 - assicurare la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera;
 - promuovere il merito attraverso l'utilizzo di sistemi premianti;
 - garantire la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali;
 - garantire il rafforzamento delle capacità datoriali, della autonomia e della responsabilità dei dirigenti nei confronti degli organi politici e sindacali;
 - garantire l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico e l'incentivazione della produttività nel lavoro;
 - garantire il rispetto della ripartizione delle competenze tra la legge e la contrattazione collettiva in materia di organizzazione e gestione delle risorse umane.

CAPO II TRASPARENZA, COMUNICAZIONE E QUALITÀ DEI SERVIZI

ART. 5 TRASPARENZA E COMUNICAZIONE

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione, delle informazioni concernenti ogni aspetto rilevante 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, nell'ottica del miglioramento continuo dei servizi pubblici, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità e dei limiti fissati dalle leggi vigenti.
2. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Amministrazione ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione; consente di rendere visibile e controllabile dall'esterno il proprio operato (inerente al rapporto tra governanti e governati); permette la conoscibilità esterna dell'azione amministrativa (motivazione, responsabile del procedimento, avvio del procedimento, partecipazione, accesso, ecc.).
3. La Provincia di Barletta-Andria-Trani adotta, conformemente alle direttive emanate dalla Commissione di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 150/99, il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità previa intesa tra la Conferenza delle

- Regioni e delle Province autonome, l'Anci, l'UPI e la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche.
4. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
 5. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente di quanto previsto dai commi del presente articolo, deve essere permanente e deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

ART. 6 QUALITÀ DEI SERVIZI

1. Nell'ottica di realizzare un costante e continuo miglioramento della propria performance e parallelamente, di elevare la qualità dei servizi erogati, la Provincia di Barletta-Andria-Trani definisce, adotta e pubblicizza, gli standard di qualità, i casi e le modalità di adozione delle carte dei servizi, i criteri di misurazione della qualità dei servizi, le condizioni di tutela degli utenti, anche attraverso l'attivazione di un sistema di gestione dei reclami e la previsione di modalità di indennizzo all'utenza.
2. Le azioni previste dal comma 1 sono esercitate secondo quanto stabilito nel sistema di misurazione e valutazione della performance, nel rispetto degli atti di indirizzo e coordinamento adottati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri d'intesa con la Conferenza unificata di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997, n.281, su proposta della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni pubbliche.

TITOLO III MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

CAPO I PRINCIPI E DEFINIZIONI

ART. 7 PRINCIPI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. La Provincia di Barletta - Andria - Trani misura e valuta la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, ai settori in cui è articolata la propria macrostruttura e ai singoli dipendenti, secondo la metodologia contemplata nel sistema di misurazione e valutazione della performance redatto in conformità alle direttive impartite dalla Commissione di cui all'art. 13 del D. Lgs. 27.10.2009 n°150.
2. La valutazione segue metodologie rispondenti ai requisiti di trasparenza, efficienza, valorizzazione del merito e miglioramento quali-quantitativo dei servizi offerti, al fine di:
 - Valorizzare le risorse professionali dell'Ente promuovendo percorsi di crescita delle competenze e delle professionalità individuali;
 - Stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
 - Creare occasioni di confronto periodico e costruttivo tra valutato e valutatore come momento di crescita comune nell'ottica del miglioramento progressivo dell'organizzazione;

- Orientare la prestazione lavorativa, ai diversi livelli delle responsabilità, verso il raggiungimento degli obiettivi di settore e della *performance organizzativa* dell'ente nel suo complesso ;
- Rendere il personale consapevole della rilevanza del proprio contributo professionale in modo da incrementare la cultura della responsabilizzazione;
- Rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte generali relative ai piani formativi del personale ed evidenziare eventuali esigenze formative di accrescimento e/o miglioramento della preparazione;
- Migliorare il livello generale di comunicazione interna ed esterna;
- Soddisfare l'interesse dell'utenza e/o destinatario dell'attività

ART. 8

DEFINIZIONE DI PERFORMANCE

1. La Performance (nella definizione di Fabio Monteduro) costituisce il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione – Ente, Unità organizzativa – Settore, Gruppo di lavoro, singolo dipendente) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi, nonché alla soddisfazione dei bisogni degli utenti/cittadini.
2. La performance:
 - a. Fissa gli obiettivi
 - b. Stabilisce le grandezze, cioè gli indicatori;
 - c. Rileva sinteticamente ad intervalli di tempo definiti il valore degli indicatori.
3. Valutare la performance significa interpretare il contributo del dipendente ed argomentare quanto, come e perché tale contributo abbia inciso sul livello di raggiungimento delle finalità dell'Amministrazione.
4. L'Amministrazione adotta il Piano Triennale della Performance per:
 - a. Soddisfare i bisogni finali della collettività;
 - b. Attuare piani e programmi;
 - c. Garantire la customer satisfaction;
 - d. Modernizzare e migliorare la qualità dei servizi;
 - e. Sviluppare le relazioni con gli stakeholders;
 - f. Garantire l'efficiente impiego delle risorse;
 - g. Garantire la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi;
 - h. Garantire le pari opportunità nell'accesso ai servizi.

ART. 9

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA A LIVELLO DI ENTE

1. La performance organizzativa a livello di Ente va valutata e misurata secondo la metodologia disciplinata dal Sistema di valutazione e misurazione della performance, nel rispetto degli ambiti di misurazione e valutazione di cui all'art. 8 del D. Lgs. 150/09.

ART. 10

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA A LIVELLO DI SETTORE

- 1 La performance organizzativa a livello di settore va valutata e misurata secondo la metodologia disciplinata dal Sistema di valutazione e misurazione

- della performance, in relazione ai risultati collegati al raggiungimento di specifici obiettivi di settore esplicitati nel PEG/PDO.
- 2 Il Settore coincide con la ripartizione di livello dirigenziale.
 - 3 La valutazione deve essere eseguita a livello di unità organizzativa sede dirigenziale di appartenenza.

ART. 11 PERFORMANCE INDIVIDUALE

- 1 La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità 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 struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.
2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:
 - a. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b. alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi, utilizzando all'uopo apposito modello opportunamente dettagliato nell'ambito del medesimo sistema.

CAPO II SISTEMA

ART. 12 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. L'Amministrazione, in coerenza con le disposizioni legislative, adotta un sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, volto a valutare il rendimento dell'amministrazione nel suo complesso e nell'ambito delle articolazioni previste (Settori) nonché a misurare le prestazioni lavorative e le competenze organizzative del personale.
2. Secondo i principi desunti dalla legge, dalle altre disposizioni e direttive e da quanto stabilito dal presente regolamento l'Amministrazione, con deliberazione della Giunta, adotta il sistema di misurazione e valutazione della performance, che individua:
 - a. le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni di legge e del presente regolamento;
 - b. le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - c. le modalità di raccordo e d'integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
 - d. le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

CAPO III SOGGETTI VALUTATORI

ART. 13 SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
 - dall'organismo indipendente di valutazione della performance, che valuta la performance organizzativa a livello di ente e di settore, nonché la performance individuale dei dirigenti;
 - dai dirigenti, che valutano le performance individuali del personale assegnato comprese quelle dei titolari di posizione organizzativa e di alta Professionalità.
2. La valutazione della performance da parte dei soggetti di cui al comma 1 è effettuata sulla base dei parametri e modelli di riferimento definiti dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (Civit), istituita a livello centrale, e opportunamente dettagliati nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

ART. 14 DIRIGENTE VALUTATORE

1. Competente ad effettuare la valutazione di cui all'art. 11, comma 2, è il dirigente titolare del Settore dove presta servizio il dipendente.
2. Se il dipendente presta servizio in un ufficio di staff, la valutazione sarà effettuata dal Dirigente del Settore Affari Generali.
3. Ogni dirigente provvede alla valutazione direttamente con riguardo al proprio personale; nel caso di personale inserito in unità lavorativa con posizione organizzativa, la valutazione viene effettuata su proposta della posizione organizzativa a capo dell'unità organizzativa.

ART. 15 ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

1. L'Organismo indipendente di valutazione (OIV) svolge un ruolo fondamentale nel processo di misurazione e valutazione delle strutture e dei dirigenti.
2. Per una compiuta disciplina dell'OIV si rinvia allo specifico regolamento transitorio adottato con deliberazione di giunta n 24 del 22.02.2010.

CAPO IV CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

ART. 16 FASI

1. Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4 del D. Lgs. n. 150/09, la Provincia di Barletta-Andria-Trani sviluppa il proprio ciclo di gestione della performance, in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, procedendo preliminarmente alla definizione e assegnazione degli obiettivi (esplicitati con valori attesi di risultato e relativi indicatori) e delle risorse

- collegate e all'adozione degli opportuni ed eventuali interventi correttivi in fase di monitoraggio.
2. Il ciclo di gestione della performance si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi preposti, nonché a tutti i destinatari dell'attività amministrativa dell'Ente, previa attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale e previo utilizzo dei sistemi premianti di cui al successivo titolo.
 3. La valutazione delle prestazioni è effettuata comunque al termine dell'anno contabile.
 4. La valutazione può essere effettuata con periodicità più ravvicinata in caso di particolare necessità, per specifici obiettivi strategici validati dalla Giunta Provinciale e comunque nel rispetto dei principi e degli istituti previsti dal presente Regolamento.
 5. Le fasi del ciclo di gestione delle performance sulla base della normativa vigente sono:
 - a. Pianificazione strategica-artt. 4, 5 e 10 D.Lgs 150/2009
 - b. Programmazione operativa e budgeting-artt. 4, 5 e 10 D.Lgs 150/2009
 - c. Monitoraggio ed interventi correttivi-artt. 4, 5 e 10 D.Lgs 150/2009
 - d. Misurazione della performance organizzativa ed individuale-artt. 4, 7, 8 e 9 D.Lgs 150/2009
 - e. Valutazione della performance organizzativa-artt. 4 e 6 D.Lgs 150/2009
 - f. Valutazione della performance individuale ed utilizzo dei sistemi premianti-artt. 4, 7 e 9, artt. 17-27 D.Lgs 150/2009
 - g. Rendicontazione interna-artt. 4 e 10 D.Lgs 150/2009
 - h. Rendicontazione esterna-artt. 4 e 10 D.Lgs 150/2009
 6. L'articolazione delle fasi del ciclo di gestione della performance deve tener conto di:
 - a. Le risultanze della pianificazione strategica e degli strumenti di programmazione della dirigenza;
 - b. L'assetto organizzativo;
 - c. Le interdipendenze tra obiettivi assegnati a differenti strutture organizzative;
 - d. Le risultanze del controllo di gestione;
 - e. Il verificarsi di situazioni eccezionali e di emergenza;
 - f. Il processo di assegnazione e negoziazione degli obiettivi e delle risorse;
 - g. La multidimensionalità del sistema;
 - h. Gli strumenti di ascolto interni ed esterni;
 - i. L'analisi del clima interno, del benessere organizzativo e la condivisione del sistema;
 - j. Il sistema informativo ed informatico a supporto;
 - k. Le tecniche di rilevazione dei dati;
 - l. La validità, affidabilità e funzionalità del sistema di misurazione;
 - m. La ricaduta del sistema di valutazione sul processo gestionale per l'anno successivo.

ART. 17 OBIETTIVI

1. Gli obiettivi sono riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno. Per specifici obiettivi strategici si può prevedere una durata inferiore.
2. Gli obiettivi devono possedere le seguenti caratteristiche:

- a) **rilevanza, pertinenza e coerenza:** l'obiettivo deve essere aderente ai bisogni della collettività, preordinato al miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi, coerente con gli altri atti di pianificazione;
- b) **chiarezza e misurabilità:** l'obiettivo deve consentire di individuare, in modo univoco, i risultati da raggiungere e prevedere l'individuazione di opportuni indicatori di risultato oltre che le tempistiche di riferimento;
- c) **raggiungibilità:** l'obiettivo deve essere realizzabile in relazione alla qualità e quantità delle risorse disponibili.

ART. 18

SISTEMA INTEGRATO DI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti:
 - Le linee-guida CIVIT;
 - Il programma di mandato dell'Amministrazione;
 - Le linee programmatiche prodromiche allo sviluppo del sistema integrato di pianificazione;
 - La Relazione Previsionale e Programmatica allegata al Bilancio di previsione;
 - Il Bilancio di previsione annuale, articolato per missioni e programmi, e le relative note preliminari ed integrative;
 - Il Piano esecutivo di gestione, che contiene gli specifici obiettivi e le risorse assegnate ai centri di costo;
 - Il Piano dettagliato degli obiettivi, che contiene la pianificazione degli obiettivi settoriali ed intersettoriali dell'Ente;
 - Il Piano della performance, che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente.
2. Sono utilizzabili se eventualmente predisposti swot di analisi interna ed esterna, stakeholders engagement e altri strumenti di pianificazione.

ART. 19

PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

1. La programmazione operativa di massima annua e per obiettivi per i dipendenti è definita dal Dirigente di Settore, eventualmente con la collaborazione del Responsabile di Struttura Operativa (posizione organizzativa/alta professionalità), sulla base degli obiettivi, dei progetti e dei piani di miglioramento assegnati al proprio settore attraverso il Piano Esecutivo di Gestione.
2. In applicazione degli accordi in sede di contrattazione decentrata integrativa verrà definita la ripartizione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. Periodicamente il dirigente procede ad una verifica dello stato di attuazione degli incarichi ripartiti ed obiettivi assegnati; se necessario, provvede ad un aggiornamento della programmazione operativa e lo comunica al Segretario Generale per gli eventuali interventi correttivi di cui all'articolo che segue.

ART. 20

MONITORAGGIO ED INTERVENTI CORRETTIVI

1. Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato continuativamente dal Segretario Generale, coadiuvato dalla struttura organizzativa preposta, attraverso la predisposizione degli stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione.
2. A seguito di tali verifiche sono proposti eventuali interventi correttivi necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

ART. 21 MISURAZIONE E VALUTAZIONE

1. La misurazione della performance si basa sull'utilizzo dei risultati del controllo strategico e di gestione nelle modalità definite dall'ente.
2. La validazione della performance dell'ente, dei settori e dei dirigenti è effettuata dall'organismo indipendente di valutazione secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Nella valutazione della performance individuale dei dirigenti e dei responsabili di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, si tiene conto di quanto previsto all'art. 11, comma 1.
4. La proposta di valutazione del personale con qualifica dirigenziale da indirizzare al Presidente spetta all'OIV nominato dallo stesso organo di vertice dell'Ente, quella dei responsabili di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è disciplinata da apposito regolamento adottato con deliberazione di G.P. n. 49 del 7.5.2010.
5. L'esito della valutazione determina la conferma o la revoca degli incarichi dirigenziali, di posizione organizzativa e/o di Alta Professionalità, sulla base di motivata relazione rispettivamente dell'organismo Indipendente di Valutazione e del Dirigente preposto; sono in ogni caso esclusi meccanismi automatici di scoring.
6. La valutazione individuale dei dipendenti è effettuata con cadenza annuale dai dirigenti secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance.
7. Nella valutazione di performance individuale del personale si tiene conto di quanto previsto all'art 11, comma 2.
8. Nella valutazione di performance individuale, non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
9. Il procedimento di valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza del valutato da parte del valutatore e della partecipazione del valutato al procedimento.

ART. 22 PROCEDURA DI VALUTAZIONE

1. La valutazione delle prestazioni dei dipendenti è effettuata ai sensi dell'art. 18 comma 2 del D.Lgs 150/2009 per mezzo della compilazione di apposite schede differenziate per categoria di appartenenza e per sistema premiante da attribuire.
2. Alla valutazione può essere allegata una relazione sintetica ed esplicativa sull'applicazione dei criteri.
3. La scheda di valutazione viene trasmessa al dipendente interessato, il quale ha la possibilità di contestare la valutazione stessa entro il termine di 10 giorni dalla ricezione della stessa e, previa procedura di conciliazione di cui al successivo comma 4, di impugnarla nelle sedi appropriate.

4. Le procedure di conciliazione ai fini della verifica della correttezza valutativa, sono disciplinate in relazione a soggetti, fasi, tempi e risultanze finali in apposita sezione del Sistema di misurazione e valutazione della performance.
5. Ogni scheda di valutazione è conservata nel fascicolo personale del dipendente.

ART. 23
SISTEMA PREMIANTE

1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari e di carriera.
2. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto integrativo e dalle norme interne in materia.

ART. 24
RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di un Rapporto sulla performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.
2. Costituiscono inoltre strumenti di rendicontazione adottati dall'ente il Rendiconto al Bilancio e i suoi allegati, oltre che eventuali strumenti di rendicontazione sociale volti a rilevare la customer satisfaction.
3. Ai fini della trasparenza il rapporto sulla performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

TITOLO IV
PREMI E MERITO

CAPO I
CRITERI E MODALITA' DI VALORIZZAZIONE DEL MERITO

ART. 25
PRINCIPI GENERALI

1. Le disposizioni del presente Titolo recano strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa al fine di valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance.
2. La distribuzione di incentivi al personale della Provincia non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, ma deve essere informata ai principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.

ART. 26
ONERI

1. Dall'applicazione delle disposizioni del presente titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Ente. L'Amministrazione utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

CAPO II SISTEMA DI INCENTIVAZIONE

ART. 27 DEFINIZIONE

1. Al fine di valorizzare il merito e la professionalità e contribuire a far crescere la motivazione del personale, l'Ente adotta un sistema di incentivazione fondato su strumenti monetari e non, descritti negli articoli seguenti.

ART. 28 STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE ECONOMICA

1. Per premiare il merito, la Provincia di Barletta - Andria - Trani utilizza i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
 - a. premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;
 - b. bonus annuale delle eccellenze;
 - c. premio annuale per l'innovazione;
 - d. progressioni economiche.
2. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.

ART. 29 PREMI ANNUALI SUI RISULTATI DELLA PERFORMANCE

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, l'OIV compila una graduatoria delle valutazioni del personale dirigenziale e non, collocandolo all'interno di fasce di merito.
2. Le fasce di merito, di cui al comma precedente, coerentemente a quanto previsto dall'art. 31.co. 2 del D. Lgs. n. 150/09, sono:
 - fascia di merito alta costituita dal **30%** del personale;
 - fascia di merito intermedia costituita dal **40%** del personale;
 - fascia sub intermedia costituita dal **20%** del personale;
 - fascia di merito bassa costituita dal **10%** del personale restante;
3. Per i dirigenti, la suddivisione in fasce rileva ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato.
4. Per i dipendenti, la suddivisione in fasce rileva prioritariamente ai fini dell'attribuzione del trattamento economico accessorio e per l'attribuzione delle progressioni economiche e di carriera.
5. La ripartizione delle risorse tra le fasce sarà effettuata nell'ambito della contrattazione decentrata e, comunque, nel rispetto del principio, a mente del quale una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale deve essere attribuita al personale che si colloca nella fascia di merito alta.
6. Alla contrattazione compete altresì la previsione di deroghe, in aumento o in diminuzione, alla composizione percentuale delle fasce e, comunque, in misura non superiore a cinque punti percentuali.
7. Ai fini della valutazione individuale, si deve tener conto di quanto previsto dall'art. 11 co. 2.

ART. 30
BONUS ANNUALE DELLE ECCELLENZE

1. La Provincia di Barletta – Andria - Trani istituisce annualmente il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia di merito alta.
2. Il bonus delle eccellenze può essere assegnato a non più del 5% del personale individuato nella fascia di merito alta ed è erogato entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.
3. Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente destinate a premiare il merito e il miglioramento della performance nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 165/2001.
4. Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione e ai percorsi di alta formazione solo se rinuncia al bonus stesso (art. 22 D.LGS 150/2009) in applicazione del principio di rotazione del personale nel recepimento di risorse aggiuntive.
5. La performance eccellente può essere raggiunta a livello organizzativo ed individuale. Qualora sia raggiunta a livello organizzativo, si dovrà tener conto dell'apporto dei singoli.
6. Ai fini della valutazione della performance eccellente, si deve tener conto dell'affidabilità (coerenza comportamentale ed operativa, coinvolgimento nel lavoro), della capacità di lavoro in autonomia, spirito di iniziativa e orientamento al risultato, delle conoscenze tecnico-professionali e del grado di standardizzazione dei processi.

ART. 31
PREMIO ANNUALE PER L'INNOVAZIONE

1. Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla performance organizzativa e, conseguentemente, al fine di stimolare i dipendenti a contribuire al miglioramento in parola, la Provincia di Barletta – Andria - Trani istituisce il premio annuale per l'innovazione.
2. Per ciascun beneficiario il premio per l'innovazione ha la stessa consistenza economica del bonus delle eccellenze.
3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete all'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dirigenti e dipendenti o da gruppi di lavoro.
4. Ai fini della valutazione si dovrà tener conto dell'annualità in cui il progetto produce il rilevante miglioramento.

ART. 32
PROGRESSIONI ECONOMICHE

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, la Provincia di Barletta – Andria - Trani riconosce le progressioni economiche orizzontali.

2. Le progressioni economiche, coerentemente con quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle qualità culturali e professionali, all'attività svolta ed ai risultati individuali e collettivi, rilevati dal medesimo sistema.
3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
4. La valutazione dei dipendenti ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali è correlata allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati annualmente dal sistema di valutazione; nonché in funzione delle qualità culturali e professionali.
5. Costituisce titolo prioritario per l'attribuzione della progressione economica orizzontale la collocazione del dipendente nella fascia alta per tre annualità consecutive; costituisce titolo rilevante ma non prioritario la collocazione in fascia alta per cinque anni non consecutivi.

ART. 33

STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE ORGANIZZATIVA

1. Per premiare il merito, la Provincia di Barletta – Andria - Trani utilizza i seguenti strumenti di incentivazione di carriera:
 - a. progressioni di carriera;
 - b. attribuzione di incarichi e responsabilità;
 - c. accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

ART. 34

PROGRESSIONI DI CARRIERA

1. Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, la Provincia di Barletta – Andria - Trani prevede che le progressioni fra le aree debbano avvenire attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente, nel rispetto dei principi di selettività.
2. La riserva di cui al punto 1 non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale inquadrato nella categoria immediatamente inferiore a quella del posto messo a concorso e, comunque, in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.
3. Costituisce titolo prioritario per l'attribuzione della progressione di carriera la collocazione del dipendente nella fascia alta per tre annualità consecutive; costituisce titolo rilevante ma non prioritario la collocazione in fascia alta per cinque anni non consecutivi.

ART. 35

ATTRIBUZIONE DI INCARICHI E RESPONSABILITA'

1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, la Provincia di Barletta – Andria – Trani assegna incarichi e responsabilità, sulla base della professionalità sviluppata ed attestata dal sistema di misurazione e valutazione.
2. Gli incarichi sono attribuiti sulla base di criteri oggettivi pubblici e predeterminati.

3. Devono essere valutati il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati, la capacità di lavorare per programmi, di definire obiettivi di miglioramento, di semplificazione e di sviluppo. Costituiscono criteri prioritari di valutazione la motivazione, guida e sviluppo, le capacità manageriali, la gestione ottimale del tempo, la capacità di innovazione e la qualità dell'apporto individuale.
4. Tra gli incarichi di cui al punto 1 sono inclusi quelli di posizione organizzativa e alta professionalità disciplinati da apposito regolamento adottato con D.G.P. n. 49 del 7.5.2010.

ART. 36
ACCESSO A PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE E CRESCITA
PROFESSIONALE

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, la Provincia di Barletta – Andria – Trani promuove e finanzia annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi tra cui quelli di alta formazione presso istituzioni universitarie o altre istituzioni formative nazionali ed internazionali.
2. Per favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre amministrazioni, la Provincia di Barletta – Andria – Trani promuove periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private.

ART. 37
PROGETTI-OBIETTIVO

1. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi sia al potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti che all'attivazione di nuovi servizi.
2. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di ente o di settore, e di premi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico, da assegnare solo al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.

ART. 38
PREMIO DI EFFICIENZA

1. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 27 del decreto 150/2009, una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nella realizzazione di tali processi; e, per la parte residua, ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.
2. Le risorse annuali destinate all'incentivazione del personale sono incrementate delle risorse di cui al punto 1 con periodicità annuale.
3. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

4. Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.
5. I risparmi devono essere verificati dagli organi di revisione contabile, attestati nei documenti contabili dell'Ente e debitamente pubblicizzati.

CAPO III REGIME TRANSITORIO

ART. 39 DIPOSIZIONI A VALERSI PER L'ANNO 2010

1. Per l'erogazione dei premi di produttività del personale dipendente per l'anno 2010, fermi restando i principi di valorizzazione del merito, tra attribuzione selettiva degli incentivi e divieto di distribuzione indifferenziata delle risorse, si adotta il seguente regime transitorio.
2. Al personale in servizio alla data del 31.12.2010 viene erogato un compenso diretto ad incentivare la produttività, correlato al merito ed all'impegno individuale. Il compenso è proporzionato al periodo di servizio presso la Provincia di Barletta-Andria-Trani calcolato in mese o frazione di mese superiore a 15 gg.
3. La valutazione dei dipendenti è effettuata dal dirigente di afferenza alla data del 31.12.2010, sulla base di schede di valutazione differenziate, nei contenuti e nel punteggio massimo, per tener conto dei differenti comportamenti "attesi", a seconda della diversa categoria e del contributo al raggiungimento degli obiettivi di settore. Le schede in parola saranno predisposte dalla Conferenza dei dirigenti, presieduta dal Segretario Generale e trasmesse per informativa sindacale.
4. Per l'attribuzione della Progressione economica del personale dipendente per l'anno 2010, da effettuarsi previa indizione di apposito avviso pubblico, e comunque nel rispetto dei principi di selezione e di valorizzazione del merito, si osserva quanto segue:
 - a) Ai fini dell'attribuzione della progressione economica con effetti economici decorrenti dal 1.1.2010 concorreranno i dipendenti transitati dalle Province madri o da altro Ente per effetto di procedure di triangolazione, purchè abbiano maturato: a) un periodo di servizio presso questa Amministrazione non inferiore a sette mesi; b) un periodo di permanenza nella posizione economica di almeno ventiquattro mesi, computando a tal fine il servizio prestato presso le Province madri e che non abbiano beneficiato di altra progressione economica nei precedenti ventiquattro mesi.
 - b) La valutazione concernente l'attribuzione della progressione economica viene effettuata in base alle precitate schede di valutazione ed al curriculum vitae.
5. Per l'anno 2010 ai fini della corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17 comma 2, lett. d),e), f) del CCNL del 1.4.2009 si rinvia alla contrattazione decentrata integrativa per quanto di competenza .

6. Per l'anno 2010 questa Amministrazione, attesa la peculiarità dell'Ente in formazione, ed al fine di valorizzare il merito del personale dipendente coinvolto in gruppi di lavoro per la realizzazione di specifici progetti/obiettivi provvede all'erogazione di incentivi economici.