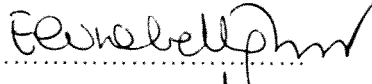
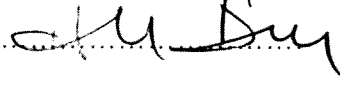


**CONSIGLIO DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO**

L'anno 2014, il giorno 29 gennaio, alle ore 15.15, presso la sede dell'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale (A.P.Ra.N.) in Piazza Fiera, n. 3, a Trento, le parti rappresentate da:

per il Consiglio della Provincia autonoma di Trento:

il dirigente del servizio amministrazione, dott. Elisabetta Loss ..... 

con l'assistenza dell'A.P.Ra.N. nella persona del dott. Aldo Duca ..... 

per la delegazione sindacale, dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali:

per la DIR.P.A.T. .... 

per la C.G.I.L. - Funzione pubblica ..... 

per la C.I.S.L. FP ..... 

per la Fe.N.A.L.T. - Enti locali .....

per la QUA.DIR .....

- visto l'articolo 6 del CCPL direttori di data 25 gennaio 2007, il quale demanda alla contrattazione decentrata a livello di ente la definizione dei criteri volti ad indirizzare gli elementi di valutazione della retribuzione di posizione e di risultato nei confronti dei direttori del Consiglio della Provincia autonoma di Trento;
- visto che le disposizioni contrattuali richiamate al precedente alinea sono confermate anche per il quadriennio contrattuale 2006-2009 ai sensi dell'articolo 2, comma 2, dell'accordo provinciale concernente il quadriennio giuridico 2006-2009 e il biennio economico 2008-2009 dei direttori del Consiglio della Provincia autonoma di Trento sottoscritto in data 22 ottobre 2008;

CONVENGONO E SIGLANO

l'accordo decentrato per il personale del Consiglio della Provincia autonoma di Trento con qualifica di direttore del comparto Autonomie locali di cui al CCPL 2006-2009.

**ACCORDO DECENTRATO PER IL PERSONALE CON QUALIFICA DI DIRETTORE DEL  
CONSIGLIO DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO DEL COMPARTO AUTONOMIE  
LOCALI DI CUI AL CCPL 2006-2009**

**Art. 1  
Premessa**

1. Il presente accordo decentrato si applica al personale con qualifica di direttore dipendente del Consiglio della Provincia autonoma di Trento, con contratto a tempo indeterminato.
2. Il presente accordo ha validità per il periodo di vigenza del CCPL 2006-2009.
3. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, salvo diverse prescrizioni del presente accordo.
4. Qualora non sia data disdetta da una delle parti, notificata con lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza, il presente accordo si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo accordo.

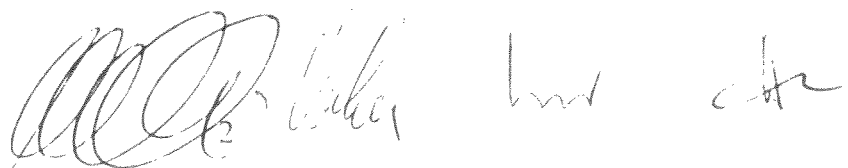
**TITOLO I  
GRADUAZIONE DELLE STRUTTURE**

**Art. 2  
Criteri generali di graduazione delle strutture**

1. In relazione a quanto previsto dagli articoli 78 e 80 del CCPL direttori di data 25 gennaio 2007, con il presente accordo si conviene sui criteri volti ad indirizzare gli elementi di graduazione della retribuzione di posizione e la valutazione del risultato.
2. Ai fini della graduazione delle posizioni dei direttori, il Consiglio provinciale definisce, previa concertazione con le organizzazioni sindacali, specifici fattori di valutazione in relazione alla propria struttura organizzativa e gestionale e alle specifiche funzioni del Consiglio, tenuto conto dei fattori di valutazione adottati dalla Provincia.
3. Per l'effettuazione della graduazione delle posizioni dei direttori del Consiglio, sono applicate le indicazioni metodologiche approvate con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 94 del 12 novembre 2001 in quanto compatibili con il CCPL e con questo accordo.

**Art. 3  
Procedura per la graduazione delle strutture**

1. Il nucleo di valutazione provvede alla definizione della graduazione delle posizioni dei direttori, mediante le schede individuate nella metodologia di pesatura delle strutture di cui al precedente articolo 2.
2. I risultati della valutazione delle posizioni dei direttori sono sottoposti dal nucleo di valutazione all'approvazione dell'Ufficio di presidenza.



## TITOLO II VALUTAZIONE

### Art. 4

#### Principi della metodologia per la valutazione dei direttori

1. In conformità con il CCPL, le parti convengono che il sistema di valutazione è volto all'individuazione ed alla definizione degli obiettivi da porre agli uffici, precisando il contributo richiesto a ciascun responsabile per favorire il miglioramento delle prestazioni.
2. La valutazione delle attività e dei risultati dei direttori del Consiglio viene operata dal nucleo di valutazione del Consiglio, secondo la metodologia di valutazione determinata dall'Ufficio di presidenza.

### Art. 5

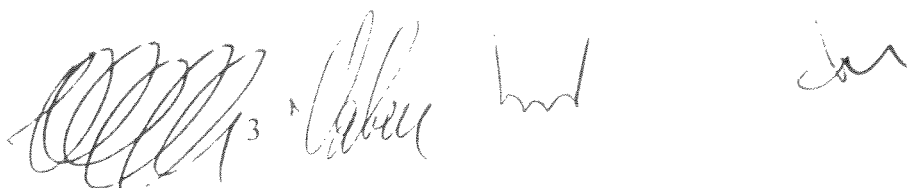
#### Fattori di valutazione

1. La metodologia di valutazione definisce un sistema di valutazione misto, in quanto la valutazione del direttore è considerata sia attraverso il grado di conseguimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, sia attraverso le capacità/competenze organizzative espresse in relazione alla specifica posizione ricoperta.
2. L'area degli obiettivi, che comporta l'assegnazione degli obiettivi ad inizio periodo, correlati a indicatori in grado di assicurarne la misurabilità, è ripartita tra obiettivi qualitativi, obiettivi quantitativi e obiettivi di progetto. La valutazione delle capacità/competenze è effettuata a fine periodo sulla base di fattori di valutazione definiti nella metodologia.
3. Per l'area degli obiettivi compete all'Ufficio di presidenza, su proposta del nucleo, stabilire i pesi relativi ad ogni obiettivo, tenuto conto che la somma dei pesi attribuiti agli obiettivi dovrà sempre corrispondere al cento per cento.
4. Gli effetti economici correlati alla valutazione si esplicano attraverso l'attribuzione di una retribuzione di risultato, erogata in modo proporzionale al punteggio ottenuto sommando il valore della valutazione dell'area degli obiettivi con quello dell'area delle capacità/competenze.

### Art. 6

#### Responsabilità della valutazione

1. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è espressa dal nucleo e approvata dall'Ufficio di presidenza.
2. La valutazione delle capacità/competenze dei direttori, in relazione alla necessità di una diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del valutatore, avviene in via gerarchica da parte del responsabile della struttura di incardinamento.
3. La partecipazione al procedimento da parte del valutato è assicurata sia in fase iniziale, attraverso la negoziazione degli obiettivi, sia nella fase finale, attraverso il colloquio con il valutatore.
4. Tenuto conto di quanto stabilito dal regolamento del nucleo di valutazione approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 43 del 3 agosto 2000 e successive modificazioni, è compito del nucleo:



- elaborare la metodologia per la valutazione e sottoporla per l'approvazione all'Ufficio di presidenza;
- garantire la corretta ed omogenea applicazione della metodologia e la risoluzione di eventuali incongruenze e conflitti che possono verificarsi in fase di valutazione;
- rilevare eventuali scostamenti tra i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati;
- procedere alla validazione delle schede di valutazione da sottoporre all'approvazione dell'Ufficio di presidenza.

**Art. 7**  
**Periodo di valutazione**

1. La valutazione viene effettuata per un periodo minimo di preposizione ad un ufficio superiore a sei mesi per anno. Per il direttore cessato dal servizio la valutazione viene effettuata per un periodo minimo di attività di almeno sei mesi; per periodi inferiori è confermata la valutazione riportata nel periodo precedente. Per gli incarichi di sostituzione ed i periodi inferiori all'anno si applica quanto previsto dal CCPL direttori di data 25 gennaio 2007.

2. In caso di rotazione, mobilità o preposizione a struttura di ordine superiore, la valutazione verrà effettuata in riferimento all'attività svolta nella struttura in cui la preposizione è stata superiore al periodo minimo per la valutazione di cui al comma 1. Nei casi previsti di assenza di valutazione, compresi i periodi di congedo di maternità o paternità, si considera la misura minima prevista per il direttore regolarmente valutato.

3. Per i periodi di durata inferiore all'anno, la retribuzione di risultato spetta in ragione di tanti dodicesimi quanto sono i mesi di servizio, con arrotondamento a mese intero dei periodi pari o superiori a quindici giorni.

4. La retribuzione di risultato non spetta:

- per i periodi di assenza per malattia continuativa superiore a trenta giorni;
- per i periodi di congedo parentale.

**TITOLO III**  
**PARTE ECONOMICA**

**Art. 8**  
**Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato**

1. Il presente accordo concerne l'utilizzo delle risorse complessivamente disponibili nel fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, determinato secondo le disposizioni di cui all'articolo 76 del CCPL direttori di data 25 gennaio 2007.

**Art. 9**  
**Retribuzione di risultato**

1. La retribuzione di risultato è corrisposta annualmente, a conclusione della procedura di valutazione.

2. L'erogazione della retribuzione di risultato avviene in modo proporzionale al punteggio ottenuto da ciascun direttore, sulla base della disponibilità del fondo e del budget assegnato a

ciascuna struttura organizzativa, determinato in relazione al numero dei direttori assegnati alla singola struttura.

3. Le risorse del fondo destinate alla retribuzione di risultato sono integralmente utilizzate nell'ambito del processo di valutazione.

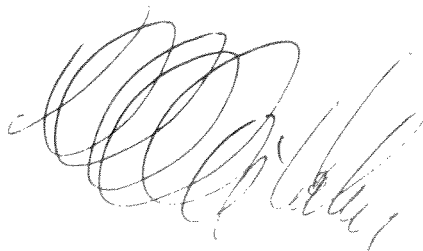
4. Le disposizioni del presente articolo si applicano con riferimento alle somme corrisposte a decorrere dall'anno 2014.

**Art. 10**  
**Retribuzione di posizione**

1. L'attribuzione della retribuzione di posizione avviene con riferimento ai punteggi determinati in esito alla procedura di graduazione approvata dall'Ufficio di presidenza su proposta del nucleo di valutazione.

2. La retribuzione di posizione viene corrisposta mensilmente per tredici mensilità, ha natura fissa e continuativa ed è utile sia ai fini del trattamento di fine servizio che di fine rapporto.

W



ch

