

ORIGINALE



CITTÀ DI MONCALIERI

(ORG)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 414 / 2011

Uff. ORG

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE AI SENSI DEL D.LGS. 27 OTTOBRE 2009, N. 150.

L'anno 2011 il giorno 15 del mese di Dicembre alle ore 09:45 nella solita sala del Municipio di Moncalieri, si è riunita la GIUNTA COMUNALE, composta dai signori:

MEO ROBERTA	Sindaco - Presidente
MONTAGNA PAOLO	Vice Sindaco
CONCAS MARCELLO	Assessore
CORIANI NICOLO'	Assessore
FISSORE ELENA	Assessore
GIACOMELLI GLAUCO	Assessore
IOZZINO RAFFAELE	Assessore
MALTESE FRANCESCO	Assessore
RAMPANTI ROSARIO	Assessore

Sono assenti, per la presente deliberazione, i signori:

GIACOMELLI GLAUCO MONTAGNA PAOLO RAMPANTI ROSARIO

Partecipa alla seduta il Segretario Generale Dott. PAVIA FAUSTO

Oggetto: Approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance ai sensi del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Su proposta dell'Assessore al Personale e all'Organizzazione, Sindaco Roberta Meo.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che il Consiglio comunale con deliberazione n. 62 del 25 marzo 2011 ha adeguato i criteri generali per l'ordinamento degli uffici e dei servizi alle innovazioni normative introdotte dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;

Atteso che ai sensi dell'art. 48, comma 3, D.Lgs. 267/2000, compete alla Giunta adeguare il regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio comunale;

Dato atto che i Capi 8, 9 e 10 approvati con la presente deliberazione integrano il regolamento di direzione vigente, modificato con deliberazione n. 229/2010, e disciplinano il *sistema di misurazione e valutazione della performance* e il *ciclo di gestione della performance* introdotti dai Titoli II e III del dlgs 150/09;

Considerato che l'introduzione presso gli enti locali del sistema di misurazione e valutazione della performance e' disciplinata dagli artt. 16 e 31 del dlgs 150/09, che individuano le norme che trovano diretta applicazione per gli enti locali in quanto potesta' esclusiva esercitata dallo Stato ai sensi dell'art 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione ([articolo 11](#), commi 1 e 3) e le norme che costituiscono principi generali dell'ordinamento per gli enti locali ([articoli 3, 4, 5](#), comma 2, [7, 9](#) e [15](#), comma 1, [articoli 17](#), comma 2, [18, 23](#), commi 1 e 2, [24](#), commi 1 e 2, [25, 26](#) e [27](#), comma 1), e dal successivo decreto correttivo del dlgs 150/09, d.lgs. 1° agosto 2011, n. 114;

Dato atto anche che alcune delle novita' normative introdotte dal d.lgs. 150/09 sono gia' state recepite nel regolamento di direzione modificato con la deliberazione n. 229 del 1° settembre 2010, e immediatamente applicate ai fini della programmazione triennale dei fabbisogni di personale e dei procedimenti di assunzione, in quanto immediatamente vigenti. Si riportano di seguito per una piu' generale ricognizione:

a) competenze e profili di responsabilita' dei dirigenti sulla gestione del personale

*(art 6 comma 4bis d.lgs. 165/2001 come introdotto dall'art 35 del d.lgs. 150/2009 –
art 16 comm1 lett. a- bis del d.lgs. 165/2001 come introdotto dall'art 38 del d.lgs. 150/2009 -
art 17 comma 1 lett. e-bis del d.lgs. 165/2001 come introdotto dal d.lgs. 150/2009
art 16 comma 1 lett. l bis del d.lgs. 165/2001 come introdotto dall'art 38 del d.lgs. 150/2009
art 55 e 55 bis del d.lgs. 165/2001 come introdotto dagli artt 68 e 69 del d.lgs. 150/2009
- art 17 comma 1 lett. d-bis d.lgs. 165/2001 come introdotto dall'art 39 del d.lgs. 150/2009)*

b) incarichi dirigenziali

(art 9, comma 32 della legge 30 luglio 2010, n. 122 di conversione, con modificazioni, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78)

c) incarichi a tempo determinato

*(art 19 comma 6 del d.lgs 165/2001 come modificato dall'art 40 del d.lgs. 150/2009
art 6 e 6 bis del dlgs 165/2001)*

d) progressioni verticali

(art 52 comma 1-bis del d.lgs 165/2001 come introdotto dall'art 62 del d.lgs.150/2009);

Dato atto delle azioni svolte nell'anno corrente, propedeutiche all'adozione del sistema oggetto della presente deliberazione:

- il nucleo di valutazione, ai sensi dell'art 6 del regolamento per il funzionamento e la nomina dell'organismo di valutazione vigente e dell'art 14 del dlgs 150/09, ha presentato proposta per la *metodologia di misurazione della performance* in data 8 febbraio 2011, a seguito di bozze precedentemente discusse dal collegio fin dal 25 novembre 2010 e ha trasmesso proposta per il *sistema di valutazione individuale* in data 6 agosto 2011;
- a decorrere dal mese di gennaio e fino al mese di luglio si e' svolto un percorso formativo e di sperimentazione sull'applicazione del d.lgs. 150/09 che ha interessato dirigenti, titolari di posizione organizzativa responsabili dei servizi e loro collaboratori, che si e' sviluppato come segue:
 - da gennaio a maggio si sono svolti alcuni incontri formativi sul tema;
 - da marzo a maggio il gruppo dei dirigenti e dei responsabili dei servizi ha lavorato alla gia' programmata revisione del sistema delle competenze in uso nel Comune, introdotto dall'art 9 del dlgs 150/09 ai fini della valutazione individuale, sulla base delle indicazioni fornite dal nucleo di valutazione per rinnovare il sistema e adeguarlo ai principi del dlgs 150/09,
 - a fine luglio si e' prodotta una bozza dei nuovi profili di competenza, sottoposta ai dirigenti per osservazioni e revisioni, preliminari alla successiva prevista adozione
 - il 1° aprile il nucleo di valutazione in carica ha presentato ai dirigenti il sistema di misurazione della performance proposto e ha concordato con i medesimi l'avvio di una sperimentazione dei modelli progettati per la pianificazione e misurazione della performance;
 - successivamente si sono svolti alcuni incontri, conclusi nel mese di luglio, nel corso dei quali il nucleo si e' confrontato con i dirigenti e con i titolari di posizione organizzativa al fine di individuare obiettivi di performance, indicatori di misurazione dei risultati e di svilupparne la pianificazione operativa;
 - in data 17 maggio si e' illustrata ai rappresentanti sindacali dei dipendenti la logica del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance;
- con deliberazione 7 giugno 2011, n. 189 di approvazione del PEG si sono qualificati gli obiettivi di performance elencandoli in specifica sezione separata, previa verifica del nucleo di valutazione, in apposita seduta;
- con circolare del 12 ottobre si sono informati i dipendenti sulle iniziative intraprese ai fini dell'introduzione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance;
- in data 30 settembre con deliberazione n. 305 si e' approvata modifica degli obiettivi di performance programmati, in conseguenza al monitoraggio di settembre svolto dai dirigenti per la verifica di stato di attuazione dei programmi e progetti, ai sensi del regolamento di contabilita' vigente;
- il regolamento oggetto della presente deliberazione e' stato presentato in forma di bozza ai dirigenti in occasione della conferenza dirigenti del 28 novembre 2011 e sono state recepite in quella sede le modifiche da apportare.

Rilevato che il sistema di valutazione oggetto della presente deliberazione e' oggetto di concertazione ai sensi dell'art 8 del CCNL 23.12.1999 per l'area della dirigenza comparto Regioni e enti locali e ai sensi dell'art 16, comma 2, lett d) del CCNL 31.3.1999 per i dipendenti del medesimo comparto.

Dato atto che la concertazione avviata nel corso del mese di novembre tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e le rappresentanze sindacali dei dipendenti e dei dirigenti si e' positivamente conclusa rispettivamente in data 30 novembre e in data 5 dicembre 2011;

Ritenuto, per quanto disposto dall'art 25 del regolamento di direzione vigente, di abrogare gli articoli e i regolamenti superati dalla disciplina oggetto della presente deliberazione, demandando a successiva deliberazione la ricognizione dei regolamenti che nell'insieme disciplinano l'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune;

Visti

- l'art. 89 del D.lgs 267/2000, che detta criteri, principi e contenuti per i regolamenti che disciplinano l'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- l'art. 48 comma 3 del D.lgs 267/2000 in virtù del quale compete all'Organo esecutivo l'adozione del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;
- l'art. 42, comma 2, lett. a) del D. lgs. n. 267 del 18 agosto 2000, in base al quale il Consiglio Comunale approva i criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e dell'efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Vista la deliberazione C.C. n. 62 del 25 marzo 2011 di approvazione da parte del consiglio comunale dei Criteri generali sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 229 del 1° settembre 2010;

Vista la deliberazione di approvazione del piano esecutivo di gestione n. 189 del 7 giugno 2011;

Visto l'art. 49 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, nonché il parere in ordine alla regolarità tecnica, in calce al presente provvedimento;

Preso atto che il presente provvedimento non è soggetto, per sua natura, al parere di regolarità contabile di cui al medesimo art. 49 del D.Lgs. n° 267 del 18/08/2000;

DELIBERA

1. di approvare la disciplina inerente il sistema di misurazione e valutazione della performance, che integra il vigente regolamento di direzione con i CAPI 8, 9 e 10 e con le schede di valutazione degli obiettivi (ALLEGATO A) e di valutazione individuale (ALLEGATO B), in allegato alla presente deliberazione e sua parte integrante;
2. di dare atto che quanto disciplinato dai Capi 8, 9 e 10 approvati con la presente deliberazione sostituisce integralmente i seguenti atti generali di organizzazione, da considerarsi abrogati:
 - a. metodologia di valutazione dei dirigenti, approvata con deliberazione n. 47/2000;
 - b. funzionamento e nomina dell'organismo di valutazione, modificato con deliberazione n. 196 del 7 luglio 2010;
 - c. criteri per la definizione della retribuzione di risultato dei dirigenti approvati con deliberazione n. 5 del 16 gennaio 2011 e modificati con successiva delibera n. 248 del 23 giugno 2003;
 - d. sistema di valutazione permanente dei dipendenti, approvato in allegato al contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 11 gennaio 2005;

3. di dare atto che quanto disciplinato in materia di “ciclo di gestione della performance” dal CAPO 9 approvato con la presente deliberazione e’ coordinato con il processo di pianificazione, programmazione e controllo disciplinato dal regolamento di contabilita’ vigente;
4. di dare atto che il sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con la presente deliberazione e’ stato oggetto di concertazione ai sensi del CCNL dei dipendenti e per l’area della dirigenza e del comparto Regioni e autonomie locali, conclusasi rispettivamente il 30 novembre e il 5 dicembre c.a.;
5. di disporre la pubblicazione nella intranet comunale e nel sito internet istituzionale del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con la presente deliberazione, demandando a successiva deliberazione la ricognizione dei regolamenti che nell’insieme disciplinano l’ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune e le relative modifiche che conseguono alla presente deliberazione.

Inoltre, con successiva votazione, resa in forma palese, delibera di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, comma 4 del decreto legislativo 18.08.2000, n. 267 e successive s.m.i.

Con votazione unanime e palese

Parere di cui all’art.49 del D.lgs.267/2000

Parere di regolarità tecnica: favorevole

Il responsabile del servizio Organizzazione, pianificazione e controllo

VISTO

Il dirigente

Dr Raffaello Barbieri

Moncalieri,

ORG/RB//TC

CAPO 8: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
- CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

ART. 26 – OGGETTO

1. Le disposizioni del presente Capo disciplinano l'articolazione del “sistema per la misurazione e valutazione della performance” e il processo per la sua gestione annuale e pluriennale, denominato “ciclo di gestione della performance”, nel rispetto dei criteri generali per l'organizzazione degli uffici e dei servizi approvati dal Consiglio comunale ¹ e delle finalita'.

ART. 27 – FINALITA' GENERALI

1. Il sistema per la misurazione e valutazione della performance e il processo per la sua gestione annuale e pluriennale si sviluppano in funzione delle seguenti finalita':
 - a) rendicontare ai cittadini e ai portatori di interessi i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi programmati per realizzare il programma amministrativo, nel rispetto dei principi di trasparenza e veridicita';
 - b) sviluppare e mantenere, allo scopo, un sistema di pianificazione, controllo e valutazione integrato e coerente, nel quale sia diretta e chiara la correlazione tra le linee programmatiche, le strategie politiche e gli impatti attesi rispetto ai bisogni e al territorio, i programmi, i progetti, le azioni e i risultati, le risorse disponibili, destinate e utilizzate, i livelli di performance attesi e conseguiti, gli ambiti di responsabilita' politica e gestionale, il ruolo e il contributo dei soggetti esterni decisori;
 - c) promuovere una attenta gestione delle risorse umane, evidenziando l'importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi generali dell'ente nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza; chiarendo e comunicando che cosa ci si attende dal singolo dipendente, in termini di risultati oggettivi e di comportamenti; supportando le singole persone nel miglioramento della loro performance, comunicando i risultati e le aspettative future; contribuendo a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole; premiando la performance attraverso opportuni sistemi incentivanti.

ART. 28 – DEFINIZIONI

1. Il sistema per la misurazione e valutazione della *performance organizzativa* e' un sistema nel quale gli obiettivi programmati, le azioni che li realizzano e i risultati conseguiti sono espressi in termini oggettivi e misurabili e nel quale sono chiaramente identificati i relativi responsabili gestionali e operativi.
2. Il sistema per la misurazione e valutazione della *performance individuale* e' un sistema nel quale sono esplicitati i fattori² da utilizzare per la valutazione individuale dei dirigenti e dei dipendenti e i relativi criteri di graduazione e misurazione, e nel quale sono indicati i soggetti competenti per la funzione di valutazione e quelli garanti della sua equita' e congruita'.

¹ - deliberazione CC n. 62 del 25 marzo 2011

² - art 9 del dlsg 150/09.

3. Gli *obiettivi di performance* si qualificano come tali quando soddisfino i seguenti requisiti, stabiliti dalla legge³:
- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
 - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
 - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
4. La *performance organizzativa* si misura in termini di “impatto delle politiche sui bisogni” della collettività e del territorio, di “efficienza dei processi”, di “incremento e miglior utilizzo delle risorse”, di “minori costi”, di “qualità e quantità dei servizi”, di “soddisfazione dell'utenza”. La performance organizzativa interessa cioè i seguenti *ambiti*, definiti dalla legge⁴:
- a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività; (outcome);
 - b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse; (processi);
 - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive; (risultati);
 - d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi; (processi);
 - e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione; (processi);
 - f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, perché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi; (input);
 - g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati; (output);
 - h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità; (processi).
5. La *performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità* è misurata in relazione ai seguenti elementi e fattori, definiti dalla legge⁵:
- a) indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - b) raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate;

³ - art 5 comma 2 del dlgs 150/09.

⁴ - art 8 del dlgs 150/09;

⁵ - art 9 del dlgs 150/09

- d) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
6. La *performance individuale del personale* e' misurata in relazione ai seguenti fattori, definiti dalla legge:
- a) raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi.
7. Il *ciclo di gestione della performance* si sviluppa nell'ambito del processo di pianificazione, programmazione e controllo disciplinato dal regolamento di contabilità vigente. Si articola nelle seguenti fasi⁶, stabilite dalla legge:
- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

ART. 29 – ORGANI PREPOSTI ALLA VALUTAZIONE.

1. Sono organi preposti alla funzione di valutazione, nel rispetto del sistema di valutazione vigente e nell'ambito del ciclo di gestione della performance:
 - a) l'organismo di valutazione (nucleo di valutazione o organismo indipendente di valutazione), come disciplinato dall'art 29 bis e dal Capo 10 del presente regolamento;
 - b) i dirigenti, adottando il sistema di valutazione permanente vigente:
 - nei confronti dei dipendenti titolari di posizioni organizzative;
 - nei confronti di tutti i dipendenti.
2. Il sindaco, recepita la proposta di valutazione, provvede all'approvazione della medesima con proprio atto.

ART. 29 BIS – ORGANISMO DI VALUTAZIONE

1. L'organismo di valutazione (nucleo di valutazione o organismo indipendente di valutazione), nell'esercizio delle proprie funzioni, garantisce l'oggettività e la correttezza del sistema di misurazione e valutazione delle performance disciplinato dal presente regolamento e la sua coerenza con i vincoli normativi e di contesto.
2. Funzioni e compiti dell'organismo sono disciplinati dal Capo 10 del presente regolamento.
3. Per l'esercizio delle proprie funzioni, l'organismo si avvale del servizio di cui all'art 13 del Capo III del presente regolamento (servizio di supporto per le funzioni di organizzazione,

⁶ - art 4 del dlgs 150/09.

pianificazione, controllo e valutazione).

ART. 30 – STRUTTURA E CONTENUTO DEL SISTEMA DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE

1. Il sistema di programmazione e controllo e' organicamente integrato dal sistema degli obiettivi di performance per realizzare le finalita' di cui all'art 27 del presente Capo e per assicurare il legame logico tra mandato istituzionale e risultati realizzati, misurati in termini di performance.
2. Il raccordo tra gli obiettivi di performance e il sistema di bilancio si realizza attraverso la correlazione tra ciascun obiettivo di performance e il programma triennale della relazione previsionale e programmatica (area strategica) che l'obiettivo stesso concorre a realizzare, tra l'obiettivo e il servizio interessato dal miglioramento, tra l'obiettivo e l'unita' organizzativa responsabile del suo conseguimento.
3. Ai fini di contestualizzare la performance programmata nel triennio, assumono rilevanza i seguenti elementi, analizzati in sede di programmazione pluriennale e esplicitati nei documenti di programmazione adottati dal Consiglio comunale: l'analisi del contesto interno e esterno, la qualita' e quantita' dei servizi erogati e il loro grado di innovazione, il sistema delle relazioni con gli stakeholder; la motivata esplicitazione delle politiche del personale, delle strategie di sviluppo locale e delle scelte di esternalizzazione/internalizzazione, accentramento/ decentramento.
4. Ai fini della misurazione della performance organizzativa, ciascun obiettivo di performance programmato e' associato a indicatori di risultato, scelti in funzione dell'ambito di cui al comma 4 dell'art 28 precedente, valorizzati in sede di previsione e a consuntivo. Il miglioramento qualitativo e' espresso in riferimento alla dimensione qualitativa oggetto del miglioramento⁷.
5. Ai fini della valutazione della performance organizzativa:
 - a) gli obiettivi sono pesati secondo criteri che tengano conto del livello di complessita', prioritari e innovazione e del grado di maturita' del sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - b) a ciascun indicatore sono associati i seguenti valori di ponderazione:
 - un valore (peso) che ne qualifichi la rilevanza relativa rispetto agli altri indicatori associati alla performance programmata;
 - una scala di valori che consentono di misurare il grado di realizzo della performance conseguito a consuntivo.
6. Ai fini del coinvolgimento del personale e della qualificazione delle responsabilita' gestionali, i tempi e modi di realizzo degli obiettivi di performance sono pianificati in piani operativi, nei quali sono espressi i profili di responsabilita' e il grado di coinvolgimento del personale dell'unita' organizzativa interessata.

⁷ - trasparenza - accessibilita' - tempestivita' - efficacia, come da delibera CIVIT n. 88/2010.

ART. 31 – CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il ciclo di gestione della performance⁸ e' coordinato dal Segretario generale e si sviluppa nelle fasi riepilogate di seguito.
2. Pianificazione e Programmazione.
 - 2.1. Pianificazione di mandato e della programmazione triennale.

All'inizio del mandato amministrativo, contestualmente alla presentazione al consiglio comunale delle "linee programmatiche per azioni e progetti"⁹ e comunque non oltre il termine fissato per l'approvazione del bilancio pluriennale, il sindaco individua le aree strategiche che caratterizzano il mandato secondo criteri di omogeneita' e coerenza rispetto ai bisogni della comunita' e del territorio, aggregando con questa logica le linee programmatiche.

Allo scopo di mantenere la correlazione logica e consequenziale tra il programma di mandato e la sua concreta attuazione e rendere esplicito il legame causale tra indirizzi politici, strategia e operativita', la programmazione triennale delle risorse economico finanziarie e strumentali e delle finalita' e' articolata per aree strategiche di mandato, che assumono la denominazione di programmi nel sistema dei documenti di bilancio. I programmi costituiscono indirizzo generale per la pianificazione della performance e riferimento per la rendicontazione pubblica. Le performance strategiche da perseguire per ciascun programma sono misurate da indicatori utili a rappresentare l'andamento della situazione di contesto interno e esterno e a misurare gli effetti delle politiche sulla soddisfazione dei bisogni della comunita' e del territorio¹⁰. Detti indicatori evolvono, in termini qualitativi, in proporzione alla crescente maturita' del sistema.

- 2.2. Programmazione annuale della performance.

Gli obiettivi di performance sono assegnati annualmente dalla giunta comunale ai dirigenti mediante delibera di approvazione del piano esecutivo di gestione, nei tempi stabiliti dal regolamento di contabilita' vigente.

I dirigenti partecipano alla definizione e programmazione degli obiettivi con funzione propositiva, in quanto responsabili della fattibilita' tecnica di quanto programmato, tenuto conto delle risorse, dei vincoli e delle opportunita' derivanti dal quadro normativo e dal contesto sociale e ambientale. L'ente promuove e incentiva comportamenti dirigenziali orientati alla valorizzazione del personale in tutte le sue espressioni, ivi compreso il coinvolgimento del personale nella fase della programmazione annuale degli obiettivi.

Il segretario generale sottopone alla previa verifica di congruita' dell'organismo di valutazione la "proposta" di pianificazione degli obiettivi di performance formulata dai dirigenti d'intesa con gli assessori di riferimento, completa di tutti gli elementi previsti nell'art 30 precedente, in conformita' a quanto disciplinato dal presente regolamento, art. 14, e del regolamento vigente per l'area delle posizioni organizzative.

⁸ - come definito dall'art 28 c 7- ciclo di gestione della performance, del presente regolamento.

⁹ - come definito dallo Statuto comunale e dal TUEL.

¹⁰ - art 28 comma 4 del presente Capo

L'organismo di valutazione, in apposita seduta, verifica che gli obiettivi e gli indicatori correlati rispondano alle finalità e ai requisiti disciplinati nel presente Capo e dalla normativa e dottrina di riferimento, che siano congruenti con le aree strategiche associate (programmi triennali) e che siano completi di tutti gli elementi utili ai fini della misurazione e valutazione della performance di cui all'art 30 precedente. L'organismo formula eventuali osservazioni e valida il documento sotto il profilo metodologico. Provvede contestualmente a pesare gli obiettivi, come disciplinato dall'art 30, comma 5 del presente Capo.

Questa fase si avvia in coincidenza con l'approvazione del progetto di bilancio disciplinata dal regolamento di contabilità vigente e si conclude entro i tempi di adozione del piano esecutivo di gestione stabiliti dal medesimo regolamento di contabilità.

2.3. Pianificazione operativa della performance.

I dirigenti, sviluppano la pianificazione operativa per la realizzazione della performance programmata, come previsto al comma 6 dell'articolo 30 precedente, e assegnano i piani operativi ai dipendenti mediante disposizione di servizio. Il termine massimo entro cui si deve concludere la pianificazione operativa è stabilito con la deliberazione di approvazione del piano esecutivo di gestione.

I responsabili delle Unità di progetto¹¹ trasversali e temporanee attive nell'esercizio di riferimento definiscono i piani operativi per la realizzazione degli obiettivi di performance di competenza della medesima e ne assegnano la realizzazione al personale dell'unità di progetto con disposizione di servizio, nei limiti di partecipazione del personale già stabiliti all'atto della costituzione dell'unità stessa.

Il servizio di supporto per le funzioni di organizzazione, pianificazione, controllo e valutazione provvede alla divulgazione interna degli obiettivi e della pianificazione operativa della performance. Il servizio provvede a pubblicare sul sito internet istituzionale l'elenco degli obiettivi di performance approvati, per le finalità di cui all'art 27 del presente Capo.

3. Monitoraggio in corso di gestione.

Il monitoraggio intermedio degli obiettivi di performance e degli indicatori correlati si effettua almeno una volta all'anno, in coincidenza con la verifica sullo stato di attuazione dei programmi disciplinata dal regolamento di contabilità vigente.

Ai fini del monitoraggio del grado di realizzo degli obiettivi, i dirigenti assicurano la rilevazione degli indicatori correlati.

Ai fini della verifica dello stato di attuazione dei programmi, i dirigenti assicurano la rendicontazione del grado di realizzo dei programmi e delle performance strategiche, rilevando gli indicatori correlati secondo competenza.

¹¹ - come definito dall'art 28 c 5 del presente regolamento.

In relazione all'andamento e agli scostamenti rilevati in sede di monitoraggio periodico della performance e/o di verifica dello stato di attuazione dei programmi, i dirigenti si attivano per introdurre eventuali interventi correttivi di natura gestionale-organizzativa o per proporre modifiche (variazioni) alla programmazione annuale o pluriennale, nel rispetto del regolamento di contabilità vigente.

4. Consuntivazione e certificazione del grado di realizzo degli obiettivi.

A fine esercizio, nel rispetto dei tempi stabiliti dal regolamento di contabilità, i dirigenti assicurano la rendicontazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi programmati annualmente e la rendicontazione del grado di realizzo dei programmi triennali e della performance strategica, rilevando gli indicatori associati e esplicitandone le fonti e le origini. I dirigenti evidenziano l'esistenza di fattori ostativi esogeni e/o vincoli e/o limiti non prevedibili o solo successivamente subentrati o di condizioni abilitanti predefinite, ma non manifestatesi puntualmente che hanno condizionato il risultato conseguito a consuntivo.

In caso di cessazione dal servizio e/o significativa interruzione del servizio il dirigente interessato assicura la medesima rendicontazione e la valutazione di cui agli articoli 35 e 36, anche ai fini della sua valutazione finale, oltre che per il passaggio di consegne.

Entro le medesime scadenze, il servizio di supporto per le funzioni di organizzazione, pianificazione controllo e valutazione svolge una verifica atta a garantire la validità dei dati rilevati e delle relative fonti e origini, e certifica il grado di realizzo conseguito da ciascun centro di responsabilità rispetto agli obiettivi programmati, calcolato applicando i criteri di graduazione e ponderazione di cui all'art 30, comma 5 e al Capo 9 seguente. Il servizio, nel certificare il grado di realizzo conseguito da ciascun centro, documenta anche l'esistenza degli eventuali fattori esterni condizionanti segnalati dai dirigenti, dei quali occorre tener conto nella fase di valutazione individuale in ottemperanza ai vincoli di cui all'art 33. L'esito della certificazione è preventivamente comunicato ai dirigenti per eventuali osservazioni.

5. Valutazione individuale correlata alla performance.

Terminata la fase precedente, i soggetti competenti per la funzione di valutazione di cui all'art. 29 del presente Capo avviano i procedimenti di valutazione dei dirigenti e dei dipendenti disciplinati dalla metodologia di cui al Capo 9 seguente, anche ai fini dell'incentivazione economica correlata agli esiti della valutazione. La valutazione finale è preceduta nel corso dell'esercizio da almeno un momento di valutazione individuale intermedia, come disciplinato dall'art 37 bis del presente regolamento.

6. Rendicontazione della performance.

Il servizio di supporto per le funzioni di organizzazione, pianificazione e controllo in sede di consuntivazione dei risultati di esercizio integra il referto di controllo di gestione¹² con una specifica sezione dedicata alla rendicontazione della performance conseguita in riferimento alla performance strategica programmata e dell'iter di processo seguito, e ne

¹²

cura la diffusione e pubblicazione sul sito internet istituzionale.

A conclusione dei procedimenti di valutazione della performance individuale, pubblica, per ciascun servizio, gli incentivi economici destinati dall'amministrazione a premiare la performance dei dipendenti (in forma aggregata) e dei dirigenti (individuale), corredata da relazione illustrativa del processo seguito.

7. Indicatori e report di monitoraggio e controllo.

Il servizio di supporto per le funzioni di organizzazione, pianificazione e controllo è responsabile di produrre e di diffondere internamente i report di monitoraggio intermedio e finale della performance, di ottimizzare i flussi informativi correlati, di formulare all'organismo di valutazione proposte derivanti dall'analisi dei risultati del controllo intermedio e finale. Nei report sono evidenziate le fonti dei dati rilevati e gli scostamenti rispetto ai valori programmati.

Il medesimo servizio assicura la conservazione e organizzazione degli indicatori, classificati per tipologia e finalità, in banche dati storiche e di benchmarking.

Ai fini della misurazione e valutazione della performance, gli indicatori sono aggiornati in sede di pianificazione e programmazione annuale e pluriennale.

Gli indicatori evolvono in termini qualitativi e quantitativi in relazione al grado di maturità del sistema, per rispondere progressivamente alle seguenti necessità:

- misurazione delle prestazioni e dei livelli di servizio, in termini di efficacia, efficienza, economicità e qualità;
- valutazione dei risultati dal punto di vista dei portatori di interesse e degli utilizzatori dei servizi, adottando indicatori di impatto delle politiche e delle azioni sulla soddisfazione dei bisogni della comunità servita e del territorio;
- individuazione dei livelli standard di servizio da garantire, sulla base delle risorse disponibili e del contesto.

ART. 31BIS – SERVIZI DI CONTROLLO INTERNO

1. Al servizio di supporto previsto dall'art 13 del presente regolamento è affidata la funzione di controllo di gestione prevista dalla legge¹³ e dal regolamento di contabilità vigente.

¹³ Art 196 TUEELL. Controllo di gestione.1. Al fine di garantire la realizzazione degli obiettivi programmati, la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, l'imparzialità ed il buon andamento della pubblica amministrazione e la trasparenza dell'azione amministrativa, gli enti locali applicano il controllo di gestione secondo le modalità stabilite dal presente titolo, dai propri statuti e regolamenti di contabilità. 2. Il controllo di gestione è la procedura diretta a verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati e, attraverso l'analisi delle risorse acquisite e della comparazione tra i costi e la quantità e qualità dei servizi offerti, la funzionalità dell'organizzazione dell'ente, l'efficacia, l'efficienza ed il livello di economicità nell'attività di realizzazione dei predetti obiettivi [\(351\)](#).

Art 197 TUEELL. Modalità del controllo di gestione.1. Il controllo di gestione, di cui all'articolo 147, comma 1 lettera b), ha per oggetto l'intera attività amministrativa e gestionale delle province, dei comuni, delle comunità montane, delle unioni dei comuni e delle città metropolitane ed è svolto con una cadenza periodica definita dal regolamento di contabilità dell'ente. 2. Il controllo di gestione si articola almeno in tre fasi: a) predisposizione di un piano dettagliato di obiettivi; b) rilevazione dei dati relativi ai costi ed ai proventi nonché rilevazione dei risultati raggiunti; c) valutazione dei dati predetti in rapporto al piano degli obiettivi al fine di verificare il loro stato di attuazione e di misurare l'efficacia, l'efficienza ed il grado di economicità dell'azione intrapresa. 3. Il controllo di gestione è svolto in riferimento ai singoli servizi e centri di costo, ove previsti, verificando in maniera complessiva e per ciascun servizio i mezzi finanziari acquisiti, i costi dei singoli fattori produttivi, i risultati qualitativi e quantitativi ottenuti e, per i servizi a carattere produttivo, i ricavi. 4. La verifica dell'efficacia, dell'efficienza e della economicità dell'azione amministrativa è svolta rapportando le risorse acquisite ed i costi dei servizi, ove possibile per unità di prodotto, ai dati risultanti dal rapporto annuale sui parametri gestionali dei servizi degli enti locali di cui all'articolo 228, comma 7

Il controllo di gestione e' un sistema informativo-decisionale, concomitante alle attività e funzionale alla direzione gestionale e politica dell'ente.

2. La funzione¹⁴ di controllo di gestione e' esercitata secondo quanto disciplinato dall'art 31 del presente regolamento "Ciclo di gestione della performance".
3. Il referto di controllo di gestione¹⁵ e' redatto dall'unita' organizzativa preposta alla funzione di controllo di gestione e integrato come disposto dall'art 31, comma 6 del presente regolamento. E' approvato dalla giunta comunale con propria deliberazione, da adottarsi prima dell'approvazione del rendiconto.
4. All'organismo di valutazione sono affidate le funzioni di controllo interno e di valutazione previste dalla legge¹⁶, come disciplinato dal Capo 10 del presente regolamento.
5. La funzione e' esercitata nell'ambito del processo di pianificazione, controllo e valutazione della performance denominato "ciclo di gestione della performance" disciplinato dal presente regolamento.

[\(352\)](#)

¹⁴ art. 147, comma 1, lett. b) del TUEELL: verificare attraverso il controllo di gestione l'efficacia, l'efficienza ed economicita' dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare anche mediante tempestivi interventi di correzione il rapporto tra costi e risultati;

¹⁵ Art 198. Referto del controllo di gestione. 1. La struttura operativa alla quale è assegnata la funzione del controllo di gestione fornisce le conclusioni del predetto controllo agli amministratori ai fini della verifica dello stato di attuazione degli obiettivi programmati ed ai responsabili dei servizi affinché questi ultimi abbiano gli elementi necessari per valutare l'andamento della gestione dei servizi di cui sono responsabili .

Art 198-bis. Comunicazione del referto. 1. Nell'ambito dei sistemi di controllo di gestione di cui agli articoli 196, 197 e 198, la struttura operativa alla quale è assegnata la funzione del controllo di gestione fornisce la conclusione del predetto controllo, oltre che agli amministratori ed ai responsabili dei servizi ai sensi di quanto previsto dall'articolo 198, anche alla Corte dei conti.

¹⁶ Tipologia dei controlli interni - art. 147, comma 1, lett. c) del TUEELL: valutare le prestazioni del personale con qualifica dirigenziale; lett. d): valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione di piani programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti

ART. 32 – FINALITA' DELLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE

1. La valutazione individuale dei dirigenti e dei responsabili titolari di posizione organizzativa consente:
 - di orientare la prestazione dei responsabili dei servizi verso il raggiungimento degli obiettivi dell'ente, in particolare modo gli obiettivi di performance,
 - di valorizzare i responsabili medesimi,
 - di introdurre una nuova cultura organizzativa, incentivata dall'assegnazione della retribuzione di risultato.
2. In generale, la valutazione consente al valutatore:
 - di attivare un miglior dialogo con il valutato sugli obiettivi da raggiungere e sui risultati,
 - di essere piu' trasparente nei rapporti con i valutati,
 - di responsabilizzare i valutati,
 - di migliorare l'efficienza delle differenti aree di responsabilità soggette a valutazione.
3. Il processo di valutazione, inoltre, permette al valutato:
 - di conoscere meglio i propri compiti e di aver una maggiore consapevolezza del proprio ruolo;
 - di partecipare con maggior efficacia alla definizione degli obiettivi;
 - di incrementare la propria autonomia, in relazione al ruolo e alla posizione;
 - di approfondire la conoscenza dei parametri e dei risultati della valutazione del lavoro.

ART. 33 – VINCOLI E DEROGHE

1. La valutazione dei risultati conseguiti in termini di performance individuale presuppone il rispetto delle seguenti condizioni vincolanti:
 - a) la trasparenza del processo denominato "ciclo di gestione della performance", nel rispetto di quanto disciplinato dal Capo 8 precedente;
 - b) la conoscenza e condivisione preventiva degli obiettivi e della griglia dei parametri e dei criteri di valutazione;
 - c) la previa verifica, da parte dell'organismo di valutazione, dei fattori esterni o interni capaci di condizionare negativamente il risultato della gestione;
 - d) il colloquio di valutazione tra ogni singolo dirigente e l'organismo di valutazione e, previa esplicita richiesta, tra ogni singolo dipendente e il proprio dirigente o suo delegato;
 - e) il contraddittorio con ogni singolo dirigente o dipendente valutato, che potrà controdedurre per iscritto entro 10 gg. dalla comunicazione dell'esito della valutazione e richiedere l'attivazione del procedimento di conciliazione disciplinato dall'art 38 del presente Capo;
 - f) la rendicontazione a consuntivo e relazione illustrativa del processo seguito per la valutazione dei dirigenti e dei dipendenti, documentata rispettivamente dall'organismo di valutazione e dal servizio di supporto preposto alle funzioni di organizzazione, pianificazione controllo e valutazione.
 - g) la raccolta delle valutazioni nel fascicolo personale degli interessati.

ART. 34 –VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI

1. L'attività di valutazione delle performance individuale dei dirigenti è svolta dall'organismo di valutazione di cui all'art 29 bis, nei tempi stabiliti nell'ambito del ciclo di gestione della performance di cui all'art 31, tenuto conto dei vincoli di cui all'art 33, comma 1, lett c).
2. La valutazione individuale dei dirigenti si basa sulla valutazione dei seguenti elementi, stabiliti dalla legge:
 - a) indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità e qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente,
 - b) raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) competenze professionali e manageriali;
 - d) capacità di valutazione dei propri collaboratori.

3. I fattori di valutazione della performance, di cui al comma 2 sono pesati, per esprimerne l'importanza relativa, su proposta dell'organismo di valutazione presentata al sindaco. La tabella dei punteggi massimi attribuibili è la seguente, e può essere modificata con deliberazione di approvazione del piano esecutivo di gestione, nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali:

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO
1. raggiungimento degli obiettivi di performance	30
2. raggiungimento di specifici obiettivi individuali (obiettivi di PEG)	20
3. qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente	10
4. competenze	30
5. capacità di valutazione dei collaboratori	10

4. La valutazione del fattore 1. "raggiungimento degli obiettivi di performance" è espressa dal grado di realizzo degli obiettivi di performance assegnati con il piano esecutivo di gestione al dirigente valutato, pesati in base all'importanza relativa, certificato secondo disciplina dell'art 31, comma 4.

L'attribuzione del punteggio del grado di realizzo degli obiettivi di performance segue la seguente logica:

- < 60% = Obiettivo non raggiunto p.0
- => 60% < 90% Obiettivo parzialmente raggiunto p. 60
- => 90% < 100% Obiettivo quasi completamente raggiunto p.90
- = 100% Obiettivo raggiunto p.100.

La valutazione si esprime tenendo conto di eventuali fattori ostativi esogeni e/o vincoli e/o limiti non prevedibili o solo successivamente subentrati o, infine, di condizioni abilitanti predefinite, ma non manifestatesi puntualmente, come previsto dall'art 33, comma 1 lett c).

5. La valutazione del fattore 2. "raggiungimento di specifici obiettivi individuali" è espressa dal grado di realizzo degli obiettivi che non si qualificano come performance, assegnati con il piano esecutivo di gestione al dirigente valutato, pesati in base all'importanza relativa, certificato secondo disciplina dell'art 31, comma 4.

L'attribuzione del punteggio del grado di realizzo segue la seguente logica:

- 0-30% Obiettivo non raggiunto (p.0)
- 31%-70% Obiettivo parzialmente raggiunto (p. 70)

71% - 90% Obiettivo quasi completamente raggiunto (p. 90)

91%-100% Obiettivo raggiunto (p.100).

La valutazione si esprime tenendo conto di eventuali fattori ostativi esogeni e/o vincoli e/o limiti non prevedibili o solo successivamente subentrati o, infine, di condizioni abilitanti predefinite, ma non manifestatesi puntualmente, come previsto dall'art 33, comma 1 lett c).

5. La valutazione del fattore 3. “qualita’ del contributo assicurato alla performance generale dell’ente” e’ espressa come segue:

valutazione	massima	elevata	discreta	sufficiente	scarsa	insufficiente
punteggio	100	90	70	60	50	0

La valutazione di questo fattore si basa sui comportamenti professionali e organizzativi agiti e manifestati finalizzati al perseguimento di successo della performance dell’ente.

6. La valutazione del fattore 4. “competenze” si basa sul sistema di analisi delle competenze adottato dal Comune, descritto all’art 37 del presente Capo.

Il punteggio attribuito esprime l’adeguatezza delle competenze possedute dal dirigente rispetto al profilo di competenze richiesto per la posizione correlata all’incarico dirigenziale, stabilito mediante l’osservazione dei comportamenti e/o desunto da evidenze e idonei riscontri.

Tale livello di adeguatezza è valutato apprezzando la sommatoria dei livelli posseduti per ciascuna competenza rispetto all’equivalente sommatoria dei livelli attesi. La valutazione delle competenze possedute dal dirigente e’ svolta dall’organismo di valutazione.

Per l’attribuzione del punteggio si valutano i seguenti quattro livelli di adeguatezza, in termini di percentuale del punteggio massimo da attribuire al valutato:

0 %-30% : competenze inadeguate

31 - 80 %: competenze adeguate

81 – 95 %: competenze piu’ che adeguate

96 - 100 %: competenze eccellenti.

7. La valutazione del fattore 5.“capacita’ di valutazione dei collaboratori” e’ dimostrata, sotto il profilo quantitativo, da una significativa differenziazione dei giudizi e, sotto il profilo qualitativo, dall’appropriata gestione del processo di valutazione (valutazione intermedia).
8. Il punteggio che esprime la valutazione globale e’ ricavato sommando i punteggi attribuiti ai singoli fattori valutativi ponderati.
9. L’organismo di valutazione formula la valutazione finale, completata da un giudizio complessivo sul valutato e da considerazioni finali del valutato stesso.
10. L’organismo di valutazione documenta il percorso seguito in una relazione.
11. Il sindaco, recepitata la valutazione espressa dall’organismo di valutazione, provvede all’approvazione della medesima con proprio atto.

1. La valutazione delle performance individuale dei titolari di posizione organizzativa compete ai dirigenti, nei tempi stabiliti nell’ambito del ciclo di gestione della performance di cui all’art 31, tenuto conto dei vincoli di cui al precedente art 33, comma 1, lett c) .
2. La valutazione individuale si basa sulla valutazione dei seguenti elementi:
 - a) indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità e qualità del contributo assicurato alla performance generale dell’ente,
 - b) raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) competenze professionali e manageriali, ivi compresa la capacità di supportare il dirigente nell’attività di valutazione dei collaboratori appartenenti all’unità organizzativa di competenza.
3. I fattori di valutazione sono pesati, per esprimerne l’importanza relativa, su proposta dell’organismo di valutazione presentata annualmente al sindaco. La tabella dei punteggi massimi attribuibili e’ la seguente, e puo’ essere modificata con deliberazione di approvazione del piano esecutivo di gestione, adottata nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali:

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO
1) contributo al raggiungimento degli obiettivi di performance	30
2) raggiungimento obiettivi specifici individuali (progetti di PEG delegati)	20
3) qualità del contributo assicurato alla performance (di settore - di ente)	10
4) competenze, ivi compresa la capacità di supportare adeguatamente il dirigente nell’attività di valutazione dei collaboratori	40

4. La valutazione del fattore 1. “contributo al raggiungimento degli obiettivi di performance” e’ espressa dal grado di realizzo degli obiettivi operativi che concorrono alla performance assegnati al titolare di posizione organizzativa valutato, pesati in base all’importanza relativa, certificato secondo disciplina dell’art 31, comma 4.

L’attribuzione del punteggio del grado di realizzo segue la seguente logica:

- < 60% = Obiettivo non raggiunto p.0
- => 60% < 90% Obiettivo parzialmente raggiunto p. 60
- => 90% < 100% Obiettivo quasi completamente raggiunto p.90
- = 100% Obiettivo raggiunto p.100.

La valutazione si esprime tenendo conto di eventuali fattori ostativi esogeni e/o vincoli e/o limiti non prevedibili o solo successivamente subentrati o, infine, di condizioni abilitanti predefinite, ma non manifestatesi puntualmente, di cui all’art 33, comma 1 lett c).

5. La valutazione del fattore 2. “raggiungimento di specifici obiettivi individuali” e’ espressa dal grado di realizzo degli obiettivi che non si qualificano come performance, assegnati con proprio atto di delega dal dirigente al titolare di posizione organizzativa, pesati in base all’importanza relativa, certificato secondo disciplina dell’art 31, comma 4.

L’attribuzione del punteggio del grado di realizzo segue la seguente logica:

- 0-30% Obiettivo non raggiunto (p.0)
- 31%-70% Obiettivo parzialmente raggiunto (p. 70)
- 71% - 90% Obiettivo quasi completamente raggiunto (p. 90)

91%-100% Obiettivo raggiunto (p.100).

La valutazione si esprime tenendo conto di eventuali fattori ostativi esogeni e/o vincoli e/o limiti non prevedibili o solo successivamente subentrati o, infine, di condizioni abilitanti predefinite, ma non manifestatesi puntualmente, come previsto dall'art 33, comma 1 lett c).

6. La valutazione del fattore 3. “qualita’ del contributo assicurato alla performance (di settore e di ente)” e’ espressa come segue:

valutazione	massima	elevata	discreta	sufficiente	scarsa	insufficiente
punteggio	100	90	70	60	50	0

La valutazione di questo fattore si basa, sui comportamenti professionali e organizzativi agiti e manifestati finalizzati al perseguimento di successo della performance.

7. La valutazione del fattore 4.“competenze” si basa sul sistema di analisi delle competenze adottato dal Comune, descritto all’art 37 del presente Capo.

Il punteggio attribuito esprime l’adeguatezza delle competenze possedute dal titolare di posizione organizzativa rispetto al profilo di competenze richiesto per la posizione correlata all’incarico, stabilito mediante l’osservazione dei comportamenti e/o desunto da evidenze e idonei riscontri.

Tale livello di adeguatezza è valutato apprezzando la sommatoria dei livelli posseduti per ciascuna competenza rispetto all’equivalente sommatoria dei livelli attesi. La valutazione delle competenze possedute dal titolare di posizione organizzativa e’ svolta dal dirigente.

Per l’attribuzione del punteggio si valutano i seguenti quattro livelli di adeguatezza, in termini di percentuale del punteggio massimo da attribuire al valutato:

0 %-30% : competenze inadeguate

31 - 80 %: competenze adeguate

81 – 95 %: competenze piu’ che adeguate

96 - 100 %: competenze eccellenti.

Tra le competenze richieste e’ ricompresa la capacita’ di supportare adeguatamente il dirigente nell’attivitá di valutazione dei collaboratori appartenenti all’unita’ organizzativa di competenza.

8. Il punteggio che esprime la valutazione globale e’ ricavato sommando i punteggi attribuiti ai singoli fattori valutativi ponderati.
9. Il dirigente formula la valutazione finale, completata da un giudizio complessivo sul valutato e da considerazioni finali del valutato stesso.

ART. 36 – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI

1. L'attività di valutazione delle performance individuale dei dipendenti è svolta dai dirigenti, su proposta eventuale dei titolari di posizione organizzativa o dei responsabili dell'unità organizzativa alla quale il dipendente è assegnato, nei tempi stabiliti nell'ambito del ciclo di gestione della performance di cui all'art 31, tenuto conto dei vincoli di cui al precedente art 33, comma 1, lett c) .
2. La valutazione individuale si basa sulla valutazione dei seguenti elementi:
 - a) raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza,
 - c) le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi.
3. I fattori di valutazione sono pesati, per esprimerne l'importanza relativa, su proposta dell'organismo di valutazione presentata annualmente al sindaco. La tabella dei punteggi massimi attribuibili è la seguente, e può essere modificata secondo necessità con deliberazione di approvazione del piano esecutivo di gestione, nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali:

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO
1. raggiungimento di obiettivi specifici	50
2. qualità del contributo al raggiungimento degli obiettivi e della performance della struttura org.va di appartenenza	20
3. competenze	30
TOTALE	

4. La valutazione del fattore 1.“raggiungimento degli obiettivi specifici”, è espressa dal grado di realizzo di ciascun obiettivo assegnato al valutato, ponderato in sede di valutazione dal dirigente in base all'importanza relativa, certificato secondo disciplina dell'art 31, comma 4.

L'attribuzione del punteggio del grado di realizzo segue la seguente logica per gli obiettivi individuali e/o di gruppo che non si qualificano come performance:

- 0-30% Obiettivo non raggiunto (p.0)
- 31%-70% Obiettivo parzialmente raggiunto (p. 70)
- 71% - 90% Obiettivo quasi completamente raggiunto (p. 90)
- 91%-100% Obiettivo raggiunto (p.100).

L'attribuzione del punteggio del grado di realizzo segue la seguente logica per obiettivi individuali e/o di gruppo ricompresi nei piani operativi per la realizzazione della performance, di cui all'art 31, comma 2.3:

- < 60% = Obiettivo non raggiunto p.0
- => 60% < 90% Obiettivo parzialmente raggiunto p. 60
- => 90% < 100% Obiettivo quasi completamente raggiunto p.90
- = 100% Obiettivo raggiunto p.100.

5. La valutazione del fattore 2.“qualità del contributo al raggiungimento della performance della struttura organizzativa di appartenenza” si basa sulla valutazione del grado di realizzo degli obiettivi conseguito dalla struttura, certificato secondo disciplina dell'art 31, comma 4, pesato in base all'importanza relativa, e incrementato o ridotto in relazione alla valutazione del dirigente su proposta del titolare di posizione organizzativa o del diretto responsabile del

dipendente, espressa come segue:

valutazione	massima	elevata	discreta	sufficiente	scarsa	insufficiente
punteggio	100	90	70	60	50	0

La valutazione di questo fattore si basa sulle risultanze oggettive e certificate del grado di realizzo degli obiettivi del settore, alla cui realizzazione il dipendente partecipa e, in modo combinato, sui comportamenti professionali e organizzativi agiti e manifestati finalizzati al perseguimento di successo della performance. La valutazione si esprime in particolare tenendo conto di eventuali fattori ostativi esogeni e/o vincoli e/o limiti non prevedibili o solo successivamente subentrati o, infine, di condizioni abilitanti predefinite, ma non manifestatesi puntualmente. Nei casi in cui la valutazione individuale riferita a questo fattore sia in contrasto con i buoni risultati conseguiti e oggettivamente certificati, il valutatore non si limita ad esprimere sinteticamente il giudizio ma motiva in modo approfondito e argomentato la valutazione espressa.

6. La valutazione del fattore 3. “competenze” si basa sul sistema di analisi delle competenze adottato dal Comune, descritto all’art 37 del presente Capo.
Il punteggio attribuito esprime l’adeguatezza delle competenze possedute dal dipendente rispetto al profilo di competenze richiesto per la posizione di lavoro ricoperta, stabilita mediante l’osservazione dei comportamenti e/o desunto da evidenze e idonei riscontri.
Tale livello di adeguatezza è valutato apprezzando la sommatoria dei livelli posseduti per ciascuna competenza rispetto all’equivalente sommatoria dei livelli attesi.

Per l’attribuzione del punteggio si valutano i seguenti quattro livelli di adeguatezza, in termini di percentuale del punteggio massimo da attribuire al valutato:

0 %-30% : competenze inadeguate

31 - 80 %: competenze adeguate

81 – 95 %: competenze piu’ che adeguate

96 - 100 %: competenze eccellenti.

7. Il punteggio che esprime la valutazione globale e’ ricavato sommando i punteggi attribuiti ai singoli fattori valutativi ponderati.
8. Il dirigente formula la valutazione finale, completata da un giudizio complessivo sul valutato e da considerazioni finali del valutato stesso.

ART. 37 –STRUMENTI DELLA VALUTAZIONE

1. Le valutazioni sono espresse utilizzando le schede descritte ai successivi commi 2, 3 e 4.
2. Schede di valutazione degli obiettivi individuali dei dirigenti, dei titolari di PO e dei dipendenti (allegato A).
3. Scheda di valutazione delle competenze, dalla quale si evincono i fattori comportamentali considerati e il punteggio attribuito con riferimento al livello atteso specifico del ruolo.
4. Scheda per la valutazione globale, dalla quale risulta il punteggio attribuito a ciascun fattore (obiettivi e competenze) il punteggio complessivo e il giudizio finale, le eventuali osservazioni del valutatore, del valutato e la data (allegato B).
5. Per valutare le competenze possedute dai dipendenti e dai dirigenti si utilizza il sistema descritto nei commi 6-12 successivi. Il sistema e' elaborato utilizzando la metodologia denominata di "analisi delle competenze".

La metodologia e' utilizzata per definire l'insieme delle competenze previste e necessarie all'interno dell'organizzazione comunale (repertorio) e per definire, per ciascuna posizione di lavoro, standard di qualita' comportamentali anche denominati "competenze obiettivo" (profili di competenza, ovvero elenco delle competenze, descritte sia in termini generali che di livello atteso richiesto per la posizione).
6. Sono componenti del sistema delle competenze:
 - a) il repertorio delle competenze
 - b) l'elenco delle posizioni di lavoro
 - c) i profili di competenza per ciascuna posizione di lavoro
7. Per ciascuna competenza presente nel repertorio sono individuati quattro livelli (base - medio - elevato - specialistico), che esprimono complessita' e qualita' crescenti, in relazione alla posizione di lavoro.
8. In occasione di revisioni del sistema, il segretario generale, i dirigenti e i loro diretti collaboratori contribuiscono alla definizione delle nuove professionalita'. I dirigenti garantiscono adeguata partecipazione e informazione ai dipendenti.
9. A decorrere dalla vigenza del presente regolamento, e quando sia oggetto di modifica e revisione, il sistema delle competenze e' adottato con delibera di giunta comunale, previa validazione dell'organismo di valutazione al quale in particolare compete, in apposita seduta, definire i livelli di competenza richiesti per ciascuna posizione di lavoro presente nel comune. La deliberazione e' adottata contestualmente alla deliberazione di approvazione del piano esecutivo di gestione.
10. I dirigenti con proprio atto assegnano ai dipendenti del settore di competenza i profili di competenza attesi ("competenze obiettivo").

11. Il nuovo sistema, adottato ai sensi del precedente comma, comprende le competenze di tutto il personale, dipendente e dirigente, e interessa tutti i ruoli e le posizioni di lavoro presenti nel Comune.
12. Il nuovo repertorio delle competenze si articola nelle seguenti tipologie, previste dalla legge¹⁷:
- a) competenze manageriali e comportamenti organizzativi
 - b) competenze professionali trasversali
 - c) competenze professionali specialistiche, di area professionale.
13. Il sistema delle competenze, in quanto strumento a supporto della funzione di gestione del personale, risponde alle seguenti finalita':
- a) rilevare i fabbisogni formativi individuali e/ o motivare la produttiva partecipazione a corsi e seminari e/o a gruppi di lavoro interni o esterni all'ente;
 - b) supportare le procedure di mobilita' e di selezione del personale;
 - c) fornire elementi di valutazione al sistema di misurazione e valutazione della performance.
- I profili di competenza costituiscono orientamento per lo sviluppo delle competenze e professionalita' dei dirigenti e dei dipendenti e obiettivo individuale e organizzativo di qualificazione professionale da perseguire.

ART. 37BIS – TEMPISTICA DELLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE E INCENTIVI ECONOMICI

1. La valutazione individuale si sviluppa nell'ambito del processo denominato "ciclo di gestione della performance" (Capo 8 del presente regolamento).
2. Allo scopo di orientare le prestazioni in corso d'anno e incrementare l'efficacia dei processi valutativi, la valutazione finale e' preceduta, nel corso dell'esercizio, da almeno una valutazione individuale intermedia svolta dai soggetti valutatori. La valutazione intermedia nei confronti dei dirigenti e' svolta dall'organismo di valutazione in coincidenza con il monitoraggio di cui all'art 31, comma 3 del presente regolamento e si basa sulle risultanze del medesimo. A discrezione dei soggetti valutatori e, in prevalenza, nei casi in cui si rilevino scostamenti negativi rispetto ai risultati attesi, sia in termini di obiettivi programmati che di competenze professionali e comportamenti organizzativi e manageriali, la valutazione intermedia si concretizza in una comunicazione in forma scritta ai valutati, dirigenti e dipendenti, eventualmente nell'ambito di un colloquio individuale.
3. La valutazione finale e' espressa, di norma, entro l'anno successivo all'esercizio di osservazione, e comunque entro i tempi stabiliti per l'erogazione degli incentivi economici correlati alla valutazione nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali.
4. La metodologia di valutazione disciplinata con il presente regolamento costituisce presupposto per la ripartizione delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento delle retribuzioni di risultato dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa e a compensare la performance organizzativa e individuale dei dipendenti.

¹⁷ - Art 9 dlgs 150/09

ART. 38 – PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

1. Per procedure di conciliazione si intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale.
2. L'Ente garantisce la celerità, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità delle procedure di conciliazione.
3. Nel caso in cui insorgano conflitti tra i dirigenti valutati e il valutatore, si ricorre al comitato dei garanti, costituito ai sensi del contratto collettivo nazionale del lavoro per l'area della dirigenza, comparto Regioni e autonomie locali.
4. Nel caso in cui insorgano conflitti tra i dipendenti valutati e il dirigente valutatore, l'organo a cui ricorrere è l'organismo di valutazione dell'ente.
5. Tali organismi sono chiamati a una verifica della correttezza formale e sostanziale della valutazione, da concludersi entro venti giorni dalla richiesta di conciliazione presentata all'organismo dal soggetto valutato.
6. Il valutato può farsi eventualmente assistere da un rappresentante di un'organizzazione sindacale o da altra persona di fiducia.
7. Eventuali irregolarità rilevate devono essere evidenziate e adeguatamente motivate dall'organismo e danno origine a una revisione della valutazione, da esprimersi entro i successivi dieci giorni a cura del soggetto preposto alla valutazione, individuato dall'art 29 del presente regolamento.
8. Alla procedura di conciliazione si accede solo previo contraddittorio tra il singolo dirigente o dipendente valutato e il proprio valutatore, disciplinato come segue:
 - a) in merito alla valutazione espressa il valutato potrà presentare richiesta di riesame al proprio valutatore entro i 10 gg. successivi alla ricezione della scheda. Il valutatore dovrà pronunciarsi entro 10 giorni.
 - b) entro i successivi 5 giorni il valutato potrà attivare la procedura di conciliazione di cui ai commi precedenti del presente articolo.
9. Il richiedente informa tempestivamente, in merito al contraddittorio avviato, il servizio organizzazione, di supporto per la funzione di valutazione, trasmettendo al medesimo copia della richiesta di riesame e di tutta la documentazione successivamente prodotta, fino a conclusione dell'iter.

ART. 38 BIS – NORME TRANSITORIE PER L'INTRODUZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE DELLA PERFORMANCE.

1. In sede di prima applicazione, il sistema e' oggetto di sperimentazione. La sperimentazione si sviluppa nell'arco degli anni 2011 e 2012 e si realizza secondo le modalita' disciplinate dal presente articolo.
 2. Nel primo anno sono rispettati i seguenti minimi requisiti:
 - a) i responsabili degli uffici e dei servizi partecipano alla sperimentazione e messa a punto degli strumenti per la misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale proposti dall'organismo di valutazione, mediante costituzione di gruppo di lavoro, formazione e informazione;
 - b) gli obiettivi di performance sono assegnati ai dirigenti con l'adozione del piano esecutivo di gestione e da questi delegati ai titolari di posizione organizzativa, come stabilito dalla disciplina vigente per l'area delle posizioni organizzative;
 - c) ai dipendenti e' garantita informazione sul percorso seguito per la messa a punto del sistema di misurazione e valutazione.
 3. La sperimentazione e' finalizzata al perfezionamento e adeguamento del sistema. Allo scopo, per tutta la durata della sperimentazione ai dipendenti sono garantiti spazi di confronto con il proprio dirigente; i dirigenti formulano all'organismo di valutazione proposte di modifica e integrazione del sistema e della banca dati delle competenze e dei profili, per tramite del servizio di supporto.
 4. Nel primo anno di sperimentazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance la pianificazione operativa della performance di cui al comma 2.3 dell'art 31 e' sviluppata solo ai fini di verificare l'adeguatezza dei metodi proposti. La stessa non si concretizza pertanto nella prevista assegnazione individuale a ciascun dipendente degli obiettivi, ne' nella prevista assegnazione della responsabilita' del piano operativo ai titolari di posizione organizzativa.
5. In assenza di tali formali assegnazioni mediante il piano operativo di cui all'art 31, comma 2.3:
 - a) la valutazione individuale dei dipendenti e' svolta in riferimento ai risultati complessivamente conseguiti nell'ambito del settore /servizio di appartenenza, certificati ai sensi dell'art 31, comma 4 del presente regolamento, ai quali ciascun dipendente partecipa nella misura rilevabile adottando le metodologie previgenti, previste dal precedente sistema di valutazione;
 - b) la valutazione del contributo assicurato alla performance del settore e/o dell'ente dei titolari di posizione organizzativa e' svolta in riferimento alle performance rientranti nei progetti di piano esecutivo di gestione delegati dal dirigente al titolare di posizione organizzativa con proprio atto.
6. Per quanto stabilito dal comma 5 precedente, nel primo anno di applicazione, anno 2011, la tabella di cui all'art 36 (valutazione della performance individuale dei dipendenti) e' sostituita dalla seguente:

FATTORI DI VALUTAZIONE		PUNTEGGIO MASSIMO
1.	contributo al raggiungimento dei risultati complessivamente conseguiti nell'ambito del settore /servizio di appartenenza	60
2.	competenze (valutate sulla base dei profili di competenza vigenti nell'anno)	40

7. Per quanto stabilito dal comma 5 precedente, nel primo anno di applicazione, anno 2011, la tabella di cui all'art 35 (valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa) e' sostituita dalla seguente:

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO
1. contributo al raggiungimento degli obiettivi di performance (ricompresi nei progetti di PEG delegati)	15
2. raggiungimento obiettivi specifici individuali (ricompresi nei progetti di PEG delegati)	45
3. competenze, ivi compresa la capacita' di supportare adeguatamente il dirigente nell'attivita' di valutazione dei collaboratori	40

8. Nel primo anno di applicazione, anno 2011, la tabella di cui all'art 34 (valutazione della performance individuale dei dirigenti) e' sostituita dalla seguente:

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO
1. raggiungimento degli obiettivi di performance	15
2. raggiungimento di specifici obiettivi individuali (PEG)	30
3. qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente	10
4. competenze	35
5. capacità di valutazione dei collaboratori	10

9. Nel secondo anno di applicazione, anno 2012, si utilizzeranno le tabelle definite all'art 34, comma 3, all'art 35 comma 3, all'art 36 comma 3 e i punteggi definiti nei medesimi articoli 34, 35, 36, fatte salve le eventuali modifiche derivanti dai monitoraggi e dalle simulazioni da operarsi nei mesi di giugno e settembre 2012.

10. Nel periodo di sperimentazione, la valutazione del fattore "competenze" si basa sui profili di competenza vigenti, ovvero:

- a) nell'anno 2011, si basa sui profili di competenza in uso nel 2010,
- b) nell'anno 2012 si basa sui profili di competenza introdotti con deliberazione della giunta comunale, adottata ai sensi dell'articolo 37 del presente regolamento.

11. Per il primo anno di applicazione, il grado di realizzo degli obiettivi programmati nel piano esecutivo di gestione, ivi compresi gli obiettivi qualificati come "performance", segue la seguente logica:

0-30% Obiettivo non raggiunto **p.0**

31%-70% Obiettivo parzialmente raggiunto **p. 70**

71%-100% Obiettivo quasi completamente raggiunto / obiettivo raggiunto **p.100.**

ART. 39 - COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO

1. L'organismo di valutazione e' un organo collegiale composto da tre componenti.
Assume la denominazione di organismo indipendente di valutazione quando i componenti siano tutti esterni all'ente.
Assume la denominazione di nucleo di valutazione se composto dal segretario generale e da due membri esterni all'ente
2. La scelta dei componenti esterni si effettua, previa pubblicazione di avviso di selezione, sulla base di un *curriculum* e di un successivo colloquio, dal quale emergano le seguenti specifiche competenze:
 - 2.1. Requisiti attinenti all'area delle conoscenze
 - possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento, in ingegneria o in economia
 - oppure, in alternativa:
 - possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento
 - titolo di studio post universitario in ambiti afferenti ai settori dell'organizzazione e della gestione del personale, del management, della pianificazione e controllo di gestione, della misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale
 - in alternativa al titolo post universitario, possesso dell'esperienza di cui al successivo punto 2, di almeno sette anni;
 - conoscenza della lingua inglese, conoscenze informatiche e del funzionamento dei sistemi informativi in genere.
 - 2.2. Requisiti attinenti all'area delle esperienze professionali
 - esperienza maturata per un periodo di almeno cinque anni in posizioni di responsabilita', anche presso aziende private, nel campo del management della pianificazione e controllo di gestione, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati ovvero in possesso di un'esperienza giuridico-organizzativa maturata in posizione di autonomia e indipendenza.
 - 2.3. Requisiti attinenti all'area delle capacita', da verificarsi sulla base dell'esperienza e dei risultati conseguiti
 - attitudine all'innovazione, intesa come capacita' di superare attitudini e prassi che possano costituire ostacolo a un reale processo di innovazione dei sistemi operativi dell'ente.

ART. 40 – NOMINA DELL'ORGANISMO

1. Il sindaco incarica con proprio atto i componenti e il presidente.
2. La carica di presidente e' conferita al segretario generale quando questi faccia parte dell'organismo.
3. Sono fatte salve le seguenti cause di ineleggibilità:

- non può essere nominato componente chi si trovi nelle condizioni previste dall'art. 2382 del Codice civile;
 - chi abbia assunto impegni politici presso l'ente negli ultimi 5 anni;
 - chi abbia svolto attività di revisore presso l'ente negli ultimi 5 anni.
4. La nomina e' anche preclusa a 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.

ART. 41 - DURATA IN CARICA E REVOCA.

1. L'organismo dura in carica per un periodo di tre anni. Allo scadere dell'incarico, l'organismo resta in carica per un periodo transitorio necessario a nominare un nuovo organismo, fino alla data di nomina del nuovo organismo.
2. La nomina e' revocabile in qualsiasi momento con atto del sindaco, previa istruttoria della giunta:
 - per il verificarsi di una delle cause di incompatibilità previste dall'art 40
 - per gravi inadempienze o per accertata inerzia
 - per interventi organizzativi che implicino la revisione del processo di valutazione.
3. L'incarico puo' essere rinnovato una sola volta per un periodo non superiore a tre anni.
4. In sede di prima applicazione del presente regolamento, l'organismo in carica cessa allo scadere della nomina conferita dal sindaco con proprio provvedimento.

ART. 42 - FUNZIONI E COMPITI DELL'ORGANISMO.

1. L'organismo di valutazione opera in posizione di autonomia e indipendenza e riferisce direttamente al sindaco.
2. In materia di misurazione e valutazione della performance, all'organismo compete:
 - a) presentare proposta progettuale per l'adozione e l'implementazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e fornire supporto metodologico per la sua applicazione;
 - b) monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni;
 - c) comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo e amministrazione, alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica;
 - d) validare la relazione di rendicontazione sulla performance di cui all'[articolo 31, comma 6 del presente regolamento](#), e assicurarne la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
 - e) garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo degli incentivi economici e dei premi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità, secondo quanto previsto dalla legge, dal presente regolamento, dall'ordinamento comunale, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi;
 - f) proporre al sindaco la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione dei premi di risultato;

- g) verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.
3. L'organismo di valutazione e' responsabile dell'oggettività e della correttezza del sistema di misurazione e valutazione delle performance disciplinato dal presente regolamento e della sua coerenza con i vincoli normativi e di contesto.
- Allo scopo:
- a) esprime la valutazione dei risultati conseguiti in termini di performance organizzativa sulla base della certificazione del servizio per il supporto delle funzioni di organizzazione, pianificazione, controllo e valutazione
 - b) verifica le valutazioni espresse dai dirigenti nei confronti delle PO e dei dipendenti.
4. Inoltre all'organismo compete la graduazione delle posizioni di direzione per ciascun settore di macrostruttura organizzativa e la graduazione delle particolari posizioni organizzative, oltre a quanto assegnato annualmente dalla giunta comunale con l'adozione del piano annuale di attività', di cui all'art 43 seguente.

ART. 43 - PIANI ANNUALI DI ATTIVITÀ.

1. L'organismo di valutazione opera sulla base di piani di attività predefiniti annualmente esaustivi rispetto a quanto di competenza dell'organismo.

ART. 44 - IL PRESIDENTE.

1. Il presidente, individuato dal sindaco con provvedimento di nomina del collegio, esercita le seguenti funzioni:
- a) coordina l'attività del collegio e mantiene le necessarie relazioni con le unità organizzative a supporto, interne all'ente;
 - b) dispone gli accessi e gli accertamenti presso gli uffici dell'amministrazione comunale;
 - c) può proporre al sindaco e alla giunta, le modifiche organizzative giustificate da ragioni di efficienza e migliore gestione;
 - d) può proporre alla conferenza dei dirigenti il programma annuale di attività del nucleo.

ART. 45 - SEDE, PERSONALE E STRUTTURE

1. Il nucleo svolge la propria attività in locali resi disponibili dall'amministrazione comunale, riunendosi collegialmente secondo le necessità dell'ente.
2. Per l'esercizio delle proprie funzioni, l'organismo si avvale del servizio di cui all'art 13 del Capo III del presente regolamento (servizio di supporto per le funzioni di organizzazione, pianificazione, controllo e valutazione).
3. L'organismo, quando costituito da componenti esclusivamente esterni all'ente, agisce previo confronto e con il contributo del segretario generale.

4. Con il servizio di supporto collaborano, in particolare, il servizio di ragioneria, per la rilevazione e l'elaborazione dei dati contabili, e il servizio personale, competente per quanto attiene all'amministrazione del personale.

ART 46 - COMPENSO ECONOMICO

1. Ai componenti esterni dell'organismo spetta una indennità annua predeterminata dalla giunta valutando i seguenti parametri:
 - a) l'indennità deve essere congruamente commisurata ai contenuti del piano annuale di attività;
 - b) deve risultare congrua rispetto alle tariffe applicate sul mercato per servizi di consulenza organizzativa;
 - c) rispetto ai compensi elargiti nell'ente ai revisori dei conti;
 - d) rispetto ai compensi stabiliti da enti di dimensioni equiparabili a quelle del comune di Moncalieri per incarichi di pari natura.
2. L'indennità e' liquidabile mensilmente.

ALLEGATO A – art 37 del regolamento di direzione

Scheda Valutazione Obiettivi

COMUNE DI _____

ANNO: _____

AREA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI – DIPENDENTI

VALUTATO: _____

QUALITA' DEL CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE DEL SETTORE (PEG del settore)	PESO (importanza relativa)	Grado realizzo (referto CdG)	punteggio (peso * grado realizzo/100)	Codice PEG
	Tot:100			
a) Punteggio performance del settore (Somatoria punteggi pesati)				
b) Qualita' del contributo assicurato alla performance (massima = 100, elevata=90, discreta=70, sufficiente=60, scarsa= 50, insufficiente=0)				
c) Totale punteggio (a * b)				

DATA: _____ Dirigente valutatore: _____

PRESA VISIONE VALUTATO: _____

Note: _____

Scheda Valutazione Obiettivi

COMUNE DI _____

ANNO: _____

AREA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI – DIPENDENTI				
VALUTATO: _____				
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	PESO (importanza relativa)	Grado realizzo (referto CdG)	punteggio (peso * grado realizzo/100)	Codice PEG
	Tot:100			
1.				
2.				
3.				
4.				
a) Punteggio (Somatoria punteggi pesati)				

DATA: _____ Dirigente valutatore: _____

PRESA VISIONE VALUTATO: _____

Note: _____

Scheda Valutazione Obiettivi

COMUNE DI _____

ANNO: _____

AREA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

VALUTATO: _____

CONTRIBUTO AL RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI di PERFORMANCE (PEG delegato - Piano operativo)	PESO (importanza relativa)	Grado realizzo (referto CdG)	punteggio (peso * grado realizzo/100)	Codice PEG
	Tot:100			
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
a) Punteggio performance (Somatoria punteggi pesati)				

DATA: _____ Dirigente valutatore: _____

PRESA VISIONE VALUTATO: _____

Note: _____

Scheda Valutazione Obiettivi

COMUNE DI _____

ANNO: _____

AREA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

VALUTATO: _____

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI (PEG delegato)	PESO (importanza relativa)	Grado realizzo (referto CdG)	punteggio (peso * grado realizzo/100)	Codice PEG
	Tot:100			
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
a) Punteggio obiettivi specifici (Somatoria punteggi pesati)				

DATA: _____ Dirigente valutatore: _____

PRESA VISIONE VALUTATO: _____

Note: _____

Scheda Valutazione Obiettivi

COMUNE DI _____

ANNO: _____

AREA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI – DIRIGENZA				
VALUTATO: _____				
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI di PERFORMANCE (PEG assegnato)	PESO (importan za relativa)	Grado realizzo (referto CdG)	punteggio (peso * grado realizzo/100)	Codice PEG
	Tot:100			
1.				
2.				
3.				
3.				
4.				
b) Punteggio performance (Somatoria punteggi pesati)				

DATA: _____

OIV/NdV: _____ PRESA VISIONE VALUTATO: _____

Note: _____

Scheda Valutazione Obiettivi

COMUNE DI _____

ANNO: _____

AREA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI – DIRIGENZA				
VALUTATO: _____				
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI (PEG assegnato)	PESO (importan za relativa)	Grado realizzo (referto CdG)	punteggio (peso * grado realizzo/100)	Codice PEG
	Tot:100			
1.				
2.				
3.				
3.				
4.				
a) Punteggio performance (Somatoria punteggi pesati)				

DATA: _____

OIV/NdV: _____ PRESA VISIONE VALUTATO: _____

Note: _____

ALLEGATO B – art 37 del regolamento di direzione

AREA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

VALUTAZIONE GLOBALE FINALE di : _____ CAT.: _____

Qualità del contributo dato al raggiungimento
della performance della struttura organizzativa di appartenenza Punt
_____ /

Raggiungimento obiettivi specifici Punt
_____ /

Competenze Punt
_____ /

**Punteggio finale Punt
_____ /100.**

Osservazioni del valutatore

Osservazione del valutato

Firma: _____

Dirigente valutatore _____

Data: _____

AREA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

VALUTAZIONE GLOBALE FINALE di : _____

POSIZIONE: _____

Contributo al raggiungimento degli obiettivi di performance
(Piano operativo – PEG delegato) Punt _____/

Raggiungimento obiettivi specifici individuali (PEG delegato) Punt _____/

Qualita' del contributo assicurato alla performance
(di settore / di ente) Punt _____/

Competenze, ivi compresa la capacita' di supportare
adeguatamente il dirigente nell'attivit  di valutazione
dei collaboratori Punt _____/

Punteggio finale Punt _____/100.

Osservazioni del Valutatore:

Osservazione del valutato :

Firma: _____

Dirigente valutatore _____

Data: _____

AREA DI VALUTAZIONE DELLA DIRIGENZA

VALUTAZIONE GLOBALE FINALE di : _____

POSIZIONE DIRIGENZIALE: _____

Raggiungimento degli obiettivi di performance
(assegnati con il PEG) Punt_____/

Raggiungimento di specifici obiettivi individuali
(PEG assegnato) Punt_____/

Qualita' del contributo assicurato
alla performance generale dell'ente Punt_____/

Competenze Punt_____/

Capacità di valutare i collaboratori Punt_____/

Punteggio finale Punt_____/100.

Osservazioni del Valutatore:

Osservazione del valutato :

Firma: _____

Organismo di valutazione: _____

Data: _____