



Comune di Torrita Tiberina

(Provincia di Roma)

Regolamento sulla disciplina della *performance*

Approvato con Deliberazione di G.C. N. 52 del 3/08/2011

Modificato con Deliberazione di G.C. N. 50 del 17/12/2012

Modificato con Deliberazione sindacale N. 66 del 26/11/2014

Sommario

Titolo I Disposizioni generali

Articolo 1 Oggetto e finalità

Titolo II Discipline della *performance*

Articolo 2 Criteri generali

Articolo 3 Programmazione strategica e gestionale e relativi strumenti

Articolo 4 Relazione previsionale e programmatica

Articolo 5 Ciclo della *performance*

Articolo 6 Pianificazione esecutiva della *performance*

Articolo 7 Definizione degli obiettivi

Articolo 8 Nucleo di valutazione

Articolo 9 Modalità di funzionamento del Nucleo

Articolo 10 Funzioni del Nucleo di Valutazione

Articolo 11 Monitoraggio *in itinere* della *performance* interventi correttivi

Titolo III Misurazione e valutazione

Capo I Indicatori della *performance* e soggetti del sistema di misurazione e valutazione

Articolo 12 Indicatori della *performance*

Articolo 13 Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della *performance*

Capo II Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa dell'ente

Articolo 14 *Performance* organizzativa dell'ente

Articolo 15 Valutazione della *performance* organizzativa

Articolo 16 Valutazione del Segretario comunale

Capo III Misurazione e valutazione della *performance* dei responsabili dei Servizi

Articolo 17 Ambiti della valutazione

Articolo 18 Criteri di valutazione

Articolo 19 Modalità e tempi della valutazione

Articolo 20 Discipline della retribuzione di posizione e di risultato dei responsabili dei Servizi

Capo IV Misurazione e valutazione della *performance* del personale dipendente

Articolo 21 Ambiti della valutazione

Articolo 22 Criteri di valutazione

Articolo 23 Monitoraggio delle attività, modalità e tempi della valutazione

Articolo 24 Principi di valorizzazione del merito e attribuzione dei premi collegati alla *performance* organizzativa e individuale

Articolo 25 Procedure di conciliazione per il personale dipendente

Articolo 26 Progressione economica all'interno della categoria

Titolo IV Disposizioni finali

Articolo 27 Norme finali e transitorie

Titolo I

Disposizioni generali

Articolo 1

Oggetto e finalità

1. Il presente regolamento disciplina il ciclo della *performance* nonché il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni organizzative e individuali.
2. La programmazione strategica e finanziaria e la relativa pianificazione esecutiva sono costantemente improntate al perseguimento di elevati livelli di quantità e qualità dei servizi resi alla collettività e all'utenza, nell'ambito delle funzioni Istituzionali dell'Ente, secondo criteri idonei a realizzare prioritariamente un adeguato grado di soddisfacimento delle aspettative dei destinatari dei servizi medesimi.
3. In stretta correlazione con gli obiettivi definiti annualmente e pluriennalmente nell'ambito dei provvedimenti d'adozione dei programmi e dei piani di attività, nonché nel rispetto della contrattazione collettiva nazionale di comparto e di quanto demandato alla contrattazione collettiva decentrata, l'Amministrazione persegue obiettivi di costante valorizzazione delle risorse umane disponibili e delle loro competenze professionali, promuovendo lo sviluppo del relativo potenziale di crescita, anche mediante adeguati interventi di formazione, in linea con le esigenze di efficacia ed efficienza dell'azione gestionale e amministrativa.
4. I trattamenti economici accessori collegati al miglioramento delle *performance* organizzativa e individuale, compatibilmente con le risorse disponibili, sono attribuiti per premiare il merito professionale, previa rilevazione e valutazione dei contributi resi dal personale nello svolgimento dei compiti d'istituto, in relazione alle attività da svolgere per assicurare il funzionamento degli uffici e il miglioramento dei servizi e nel complessivo quadro della programmazione degli obiettivi e della pianificazione operativa.

Titolo II

Disciplina della *performance*

Articolo 2

Criteri generali

1. Il Sindaco e la Giunta, in relazione alle missioni dell'Ente e alle correlate linee programmatiche del programma amministrativo, approvate dal Consiglio Comunale, definiscono gli obiettivi strategici e le relative priorità, promuovendo la cultura della responsabilità in ordine ai risultati attesi.
2. La gestione del ciclo della *performance* è organizzata e disciplinata in raccordo e integrazione con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Articolo 3

Programmazione strategica e gestionale e relativi strumenti

1. La programmazione strategica, di competenza degli Organi di Governo, costituisce espressione della funzione di indirizzo politico e definisce, per ogni missione dell'Ente, gli obiettivi di livello annuale e pluriennale.
2. La programmazione operativa e la correlata pianificazione esecutiva, la cui istruttoria è affidata ai Responsabili dei Servizi con la supervisione del Segretario comunale, articola i programmi e i progetti riconducibili a ciascun Servizio in obiettivi gestionali e definisce i risultati attesi, nonché gli indicatori per la relativa misurazione e valutazione.
3. Il sistema di programmazione, pianificazione, controllo, misurazione e valutazione si articola nei seguenti documenti:

- a) g[li] atti di indirizzo degli Amministratori competenti, i quali definiscono la correlazione tra la impostazione strategica e le priorità di settore con i programmi operativi dei Servizi, nonché le indicazioni inerenti specifici progetti finalizzati alla definizione delle aree di miglioramento del complessivo assetto funzionale dell'Ente;
- b) la Relazione previsionale e programmatica, di valenza triennale, che rappresenta lo strumento di raccordo tra la programmazione strategica e l'articolazione organizzativa dell'Ente; essa è articolata in progetti, definiti in ordine di priorità, in relazione alle finalità di periodo programmate;
- c) Il Piano esecutivo della *performance*, comprensivo della pianificazione esecutiva di gestione, predisposto dai Responsabili dei Servizi sotto la supervisione del Segretario comunale e sulla scorta delle indicazioni metodologiche fornite dal Nucleo di Valutazione, nel quale i programmi operativi sono tradotti in obiettivi gestionali, con contestuale indicazione dei correlati indicatori di risultato; esso comprende il piano dettagliato degli obiettivi dei singoli Servizi.

4. Gli strumenti di programmazione e pianificazione di cui al presente articolo sono funzionali al controllo, alla misurazione, alla valutazione ed alla rendicontazione della *performance*.

5. Il nucleo di valutazione di cui all'articolo 8, promuove le azioni di miglioramento degli strumenti di programmazione e pianificazione, anche al fine del loro costante allineamento allo sviluppo del quadro normativo di riferimento.

Articolo 4

Relazione previsionale e programmatica

1. La Relazione previsionale e programmatica, di cui all'articolo 3, comma 3, lettera b), reca la traduzione degli Indirizzi strategici di lungo periodo in programmi operativi triennali, in stretto raccordo e in coerenza con la programmazione economico-finanziaria di bilancio.

2. La Relazione di cui al comma 1 è articolata in programmi di Servizio di valenza triennale, nel cui ambito, per la parte di competenza e secondo il relativo grado di priorità, vengono declinati i singoli progetti; questi ultimi individuano le azioni da tradurre in obiettivi gestionali, nell'ambito del Piano esecutivo della *performance*.

3. Le modalità di correlazione della Relazione previsionale e programmatica con la programmazione economico-finanziaria sono definite dal Regolamento di contabilità.

Articolo 5

Ciclo della *performance*

1. II ciclo della *performance* si compone delle seguenti fasi:

- a) adozione annuale del "Piano esecutivo della *performance*";
- b) monitoraggio periodico dello stato di attuazione degli obiettivi programmati e della *performance* organizzativa a individuale;
- c) misurazione e valutazione finale del grado di attuazione degli obiettivi programmati e delle *performance* organizzativa e individuale;
- d) attribuzione al personale dei trattamenti economici accessori collegati alla *performance*;
- e) pubblicazione dei risultati della valutazione sul sito istituzionale dell'ente, in apposita sezione destinata a garantire la trasparenza dell'azione amministrativa.

Articolo 6

Pianificazione esecutiva della *performance*

1. La Giunta, adotta, in compiuta coerenza con la relativa programmazione finanziaria e di bilancio, il Piano esecutivo della *performance*.

2. Il Piano di cui al comma 1, comprensivo della pianificazione esecutiva di gestione, rappresenta il documento di dettaglio dei programmi contenuti nella Relazione previsionale e programmatica e si articola in obiettivi gestionali affidati ai centri di responsabilità dei Servizi, i quali si distinguono in obiettivi di mantenimento e di sviluppo. Nel suo ambito, sono pianificate le azioni e le singole fasi attuative necessarie alla realizzazione e alla misurazione della *performance* organizzativa e individuale, anche mediante la definizione dei risultati attesi, Esso illustra:

- a) le informazioni riguardanti gli obiettivi e i progetti strategici e la coerenza tra i medesimi e i progetti operativi, tra questi ultimi e gli obiettivi e risultati programmati, le linee di azione ad essi collegate, evidenziando i risultati attesi;
- b) la consistenza delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili, cui sono collegati gli obiettivi e i progetti strategici;
- c) il collegamento interfunzionale tra le missioni dell'Ente e gli obiettivi e progetti strategici dei programmi dei vari Servizi.

3, Il Piano esecutivo della *performance* è strutturato in due ambiti di misurazione e di valutazione, l'uno relativo alla *performance* organizzativa dell'Ente e dei singoli Servizi, l'altro alla misurazione e alla valutazione della *performance* individuale.

Articolo 7

Definizione degli obiettivi

1. Gli obiettivi, indipendentemente dalla natura degli interventi e delle azioni da realizzare, devono essere rilevanti e pertinenti, nonché coerenti con la visione progettuale strategica e operativa, nel perseguimento della finalità generale di miglioramento del grado di soddisfazione dei destinatari dei servizi.

2. Gli obiettivi sono strutturati, con riferimento ai risultati finali attesi, con riguardo ad archi temporali determinati, nonché espressi in termini concreti e misurabili.

3. Ai fini di cui al precedente comma, per ogni obiettivo sono indicati la modalità di misurazione dei risultati e il peso percentuale dell'obiettivo rispetto alle complessive attese di risultato.

4. Gli obiettivi sono assegnati previa istruttoria di fattibilità tecnico-finanziaria, svolta a cura dei Responsabili dei Servizi, sotto la supervisione del Segretario Comunale, nel rispetto degli indirizzi strategici e generali stabiliti dagli Organi di Governo e sentiti gli assessori di riferimento. Le proposte tecnico-finanziarie sono fornite, dai Responsabili, prima dell'approvazione del bilancio di previsione e contengono l'indicazione dell'articolazione delle fasi necessarie al loro raggiungimento.

5. In relazione agli esiti del periodico monitoraggio *in itinere* della *performance* dell'Ente, gli obiettivi assegnati possono essere implementati, corretti e/o rideterminati, in applicazione dei medesimi criteri e modalità previsti dal presente articolo. In tal caso sono aggiornati i relativi documenti di programmazione e pianificazione esecutiva.

Articolo 8

Nucleo di valutazione

1. E' istituito il Nucleo di Valutazione (di seguito NDV), in composizione monocratica, nominato con decreto del Sindaco del Comune capofila, ove istituito in convenzione, d'intesa con il Sindaco del Comune convenzionato. La nomina avviene sulla scorta di curricula acquisiti previa pubblicazione di apposito avviso esplorativo sul sito internet del Comune capo convenzione.

2. *abrogato con Delibera Sindacale n. 66/2014.*

3. In caso di convenzione tra più di due Enti e, comunque, laddove uno degli Enti convenzionati sia una Unione di Comuni, opera la Conferenza di cui al successivo comma 12. In tal caso, la nomina avviene con decreto del Sindaco del comune capofila, sentita la Conferenza dei Sindaci di cui al comma 12, sulla scorta di curricula acquisiti previa pubblicazione di apposito avviso esplorativo sul sito internet del comune capofila, sentita la Conferenza dei Sindaci di cui al comma 12, sulla scorta di curricula acquisiti previa pubblicazione di apposito avviso esplorativo sul sito internet del comune capofila.

4. L'atto di nomina del NDV è pubblicato sul sito istituzionale del comune nonché in caso di convenzione, sui siti internet di tutti gli enti aderenti alla stessa, unitamente al curriculum di ciascuno dei componenti e al compenso percepito.

5. Il NDV è nominato tra soggetti aventi i seguenti requisiti:

a) cittadinanza italiana o UE;

b) età non superiore a 65 anni;

c) laurea magistrale (LM), laurea specialistica (LS) o quadriennale, se conseguita nella vigenza del previgente ordinamento, ovvero diploma di laurea (L) unitamente al possesso di un titolo di studio post-universitario in materia di organizzazione e personale della pubblica amministrazione, del *management*, della pianificazione e del controllo di gestione o della misurazione e valutazione delle *performance*. E' inoltre richiesto il possesso di adeguata esperienza nella pubblica amministrazione o presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati o avere maturato un'esperienza di almeno tre anni quali componenti di organismi di valutazione.

6. Il NDV non può essere nominato tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

7. Il compenso spettante al NDV ove istituito in convenzione è qualificato con identica deliberazione dell'organo esecutivo di ciascun Ente, ferme restando le quote di ripartizione dello stesso definite nell'ambito della convenzione. In caso di convenzione tra più di due enti e, comunque, ove uno degli enti convenzionati sia una Unione di Comuni, il compenso è determinato dalla Conferenza di cui al comma 12 e approvato con le modalità di cui al periodo precedente.

8. Il NDV dura in carica tre anni, e comunque, fino al completamento della valutazione dell'ultimo anno di riferimento. Il NDV può recedere dall'incarico in qualsiasi momento, con preavviso di un mese. Il NDV può essere confermato alla scadenza del triennio per un ulteriore triennio con decreto del Sindaco del comune capo convenzione o del comune capofila, d'intesa con i Sindaci dei comuni convenzionati nel primo caso e sentita la conferenza dei Sindaci di cui al comma 12 in caso di Unione di Comuni.

9. Il NDV può essere revocato, in caso di convenzione tra soli due Enti, al momento della entrata in carica di un nuovo Sindaco, su proposta di quest'ultimo. Ove il Sindaco dell'altro Comune non concordi, il Nucleo resta in carica fino alla fine del triennio di nomina. Alla fine del triennio si procede a nuova nomina, previa pubblicazione di avviso di cui al comma 1. In tale caso non è possibile procedere alla conferma per un ulteriore triennio prevista dal comma 8.

10. Il NDV è preferibilmente istituito in forma associata con altri enti locali. Nella relativa convenzione, è individuato l'ente capo-fila per la gestione del rapporto e sono individuate le modalità di determinazione del relativo compenso. La convenzione specifica altresì i criteri di determinazione delle quote da porre a carico di ciascun ente, anche ai fini dell'eventuale recesso dalla convenzione, di cui al comma 13. I singoli enti aderenti sono tenuti a versare al Comune Capofila la quota da essi dovuta entro trenta giorni dal ricevimento della relativa nota di riparto che di norma deve pervenire entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

11. Ove la convenzione sia stipulata tra più di due enti e, comunque, ove uno degli enti sia una Unione dei Comuni, opera la Conferenza dei Sindaci, composta dai rispettivi capi delle amministrazioni aderenti. All'atto dell'adesione alla convenzione da parte dei nuovi enti, il NDV può, entro due mesi dall'adesione stessa, recedere dall'incarico con preavviso di un mese, in deroga alle previsioni del comma 9. Ove la popolazione complessiva degli enti aderenti, in seguito all'adesione di nuove amministrazioni, superi i tremila abitanti, la Conferenza dei Sindaci può decidere la nomina di altri componenti esterni ad integrazione del NDV monocratico, in numero non superiore ad ulteriori due. La Conferenza stabilisce altresì il compenso da corrispondere ai componenti il NDV, sentiti i rispettivi organi competenti in merito alla copertura della relativa spesa.

12. Ciascun comune aderente alla convenzione può recedere dalla stessa in qualsiasi momento. Il recesso produce effetto dall'anno successivo a quello in cui è notificato all'ente capo-fila, con preavviso di almeno sei mesi rispetto al 31 dicembre dell'anno in cui interviene. Il NDV, in tal caso, completa comunque l'attività di misurazione e valutazione per l'anno in corso al momento del recesso. Il compenso dei membri esterni è conseguentemente rideterminato, in applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo.

Articolo 9

Modalità di funzionamento del Nucleo

1. Il NDV si riunisce periodicamente, al fine di assicurare un adeguato monitoraggio *in itinere* delle attività.

2. La partecipazione del Segretario comunale ai lavori del NDV è finalizzata allo svolgimento delle seguenti funzioni:

- a) impulso, coordinamento e supervisione delle attività;
- b) raccordo con l'attività interna, in qualità di referente sugli andamenti gestionali;
- c) raccordo con gli organismi e uffici deputati alle attività di controllo interno;
- d) raccordo con gli organi di indirizzo politico-amministrativo.

3. Il NDV è supportato, per le attività di misurazione delle performance organizzative e individuali, dalla struttura competente in materia di controllo di gestione.

Articolo 10

Funzioni del Nucleo di Valutazione

1. Il NDV svolge le seguenti funzioni:

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità ed elabora la valutazione sulla *performance* organizzativa dell'intero ente e delle singole strutture, che costituisce il presupposto per l'accesso agli strumenti premiali e di valorizzazione del merito;
- b) riferisce alla Giunta sull'andamento delle *performance* e comunica tempestivamente le criticità riscontrate;
- c) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo del sistema premiante, tenuto conto di quanto previsto dai regolamenti interni all'Amministrazione dai contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto, nel rispetto di quanto demandato alla contrattazione collettiva decentrata integrativa e del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- d) propone al Sindaco, sulla base della presente disciplina e di quanto recato dal piano

esecutivo annuale della *performance*, la valutazione annuale dei responsabili dei Servizi, per l'attribuzione dei premi collegati alla *performance* medesima;

- e) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti di misurazione e di valutazione;
- f) promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dell'azione amministrativa;
- g) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- h) propone alla Giunta la graduazione delle posizioni di lavoro dei responsabili dei Servizi, ai fini della determinazione della retribuzione di posizione.
- i) Svolge ogni altra funzione prevista dalla legge e dai CCNL.

2. Il NDV ha diritto di accesso a tutti i dati e alle informazioni necessarie all'espletamento delle sue funzioni; i responsabili dei Servizi e i dipendenti hanno l'obbligo di cooperare con il NDV valendo il relativo grado di collaborazione ai fini valutativi e disciplinari. Il NDV è tenuto a rispettare il segreto d'ufficio ed a non utilizzare per finalità estranee alle sue funzioni le informazioni di cui viene in possesso in ragione del proprio incarico.

Articolo 11

Monitoraggio *in itinere* della *performance* e interventi correttivi

1. Il Segretario comunale, assunti appositi indirizzi dai competenti organi di governo, riferisce al NDV sulle azioni necessarie ad assicurare l'aggiornamento del Piano esecutivo della *performance*, qualora sopravvengano modificazioni organizzative e/o condizioni economico-finanziarie tali da comportare l'impossibilità di conseguire i risultati programmati, ovvero l'Organo politico disponga una nuova valutazione sulle priorità da perseguire, il NDV, esaminate le relative proposte, assume le conseguenti determinazioni tecniche e propositive, in relazione alle competenze ad esso attribuite dal presente regolamento.

2. Il NDV in relazione alle attività di monitoraggio del ciclo della *performance* e ai dati del controllo della gestione, esamina le segnalazioni pervenute da fonti interne o esterne all'ente, assumendo le determinazioni tecniche e propositive ritenute opportune o necessarie a rimuovere le condizioni che pongano a rischio il conseguimento dei risultati programmati.

3. Nel caso di rilevata impossibilità di conseguimento dei risultati per fatto imputabile a responsabili dei Servizi, il NDV ne tiene conto ai fini del processo di valutazione della *performance* individuale,

4. Ferme restando le attribuzioni e gli adempimenti in ordine alla valutazione della *performance* organizzativa e individuale, il NDV verifica periodicamente l'andamento del ciclo della *performance*, sul quale esprime le proprie valutazioni e ne riferisce al Sindaco.

Titolo III

Misurazione e valutazione

Capo I

Indicatori della *performance*

e soggetti del sistema di misurazione e valutazione

Articolo 12

Indicatori della *performance*

1. Il Piano esecutivo della *performance*, di cui all'articolo 6, è completato con gli indicatori di misurazione e valutazione della stessa.

2. L'elemento di riferimento per la valutazione della *performance* organizzativa di Ente è costituito dal livello di attuazione degli obiettivi e dei progetti strategici, in relazione alle priorità predefinite sui diversi programmi settoriali rilevabile anche mediante raffronto integrato delle indicazioni di dettaglio delle attività collegate agli obiettivi e della relativa tempistica.

3. La valutazione della *performance* delle singole strutture si avvale della misurazione del

grado di attuazione dei progetti e degli obiettivi gestionali previsti nel Piano esecutivo della *performance* per ogni programma di struttura, secondo le indicazioni di dettaglio di cui al comma 2, la cui definizione, unitamente alle modalità di misurazione, supporta le azioni di monitoraggio e controllo del loro andamento.

4. La valutazione della *performance* individuale si avvale degli appositi obiettivi previsti nel Piano esecutivo della *performance* e di ogni ulteriore parametro, indicatore e fattore di rilevazione ritenuto idoneo a misurare e a valutare gli apporti individuali da rendere.

5. Le misure e gli indicatori di riferimento sono elaborati in applicazione di criteri di attendibilità e tracciabilità; a tal fine, l'ente promuove azioni di costante miglioramento e sviluppo dei sistemi e degli strumenti di rilevazione e trattamento dei dati, funzionali alla misurazione e alla valutazione della *performance* e alle attività di monitoraggio a di valutazione intermedia e finale, secondo gli indirizzi tecnici e metodologici formulati dal nucleo

6. Nel Piano della *performance*, ai fini di cui ai precedenti commi, è indicato il peso percentuale degli obiettivi in relazione al concorso di ognuno di essi alla misurazione e alla valutazione della *performance* organizzativa, di ente a di struttura, nonché individuale.

7. Il Piano esecutivo della *performance*, è affidato ad ogni responsabile titolare di PO il quale assume la responsabilità della sua attuazione. A tal fine, ognuno di essi è tenuto ad adottare le iniziative finalizzate al coinvolgimento, anche trasversale nell'ente, di tutti i soggetti che concorrono alla sua attuazione, nonché alla responsabilizzazione delle risorse umane assegnate in ordine ai risultati e ai comportamenti attesi,

Articolo 13

Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della *performance*

1. I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale sono:

- a) Il Sindaco, cui compete la valutazione del Segretario comunale e dei responsabili titolari di PO, per questi ultimi su proposta del NDV ;
- b) Il NDV, cui compete la valutazione della *performance* dell'ente, nonché la proposta di valutazione dei relativi responsabili
- c) i responsabili titolari di PO, cui compete la valutazione del personale loro assegnato.

Capo II

Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa dell'ente

Articolo 14

***Performance* organizzativa dell'ente**

1. La *performance* organizzativa dell'Ente è rilevata con riferimento ai seguenti ambiti di risultato:
 - a) l'attuazione dei piani e dei programmi, quali previsti, in coerenza con le indicazioni contenute nei documenti di programmazione di governo e finanziari;
 - b) verifica dell'adeguatezza degli obiettivi per il miglioramento qualitativo dell'organizzazione generale per il di un più elevato grado di qualità e quantità dei servizi, in uno con lo sviluppo delle competenze professionali ed il contenimento dei tempi di resa delle prestazioni e di attivazione e chiusura dei procedimenti, secondo criteri di efficiente composizione dei fattori produttivi effettivamente disponibili;
 - c) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini e i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi

Articolo 15

Valutazione della *performance* organizzativa

1. Il NDV valuta, con cadenza annuale, la *performance* organizzativa dell'ente e quella delle singole strutture. Degli esiti della valutazione si tiene conto nella valutazione delle *performance* individuali dei responsabili dei Servizi.
2. Nell'ambito dell'attività di valutazione, sono esaminati i risultati conseguiti a consuntivo, in relazione a quelli pianificati nell'ambito del Piano esecutivo della *performance*, nonché le modalità con cui i medesimi sono stati raggiunti, in relazione agli esiti delle attività di monitoraggio sulla gestione del ciclo della *performance*.

Articolo 16

Valutazione del Segretario comunale

1. La valutazione del Segretario comunale compete al Sindaco. La stessa è adottata annualmente, nel rispetto delle disposizioni recate dal contratto collettivo nazionale per i segretari comunali e provinciali, successivamente all'adozione della valutazione della *performance* organizzativa e alla valutazione dei responsabili dei servizi e del personale dipendente.
2. Costituiscono oggetto di valutazione gli apporti assicurati dal Segretario comunale nell'esercizio delle funzioni istituzionalmente assegnate dalla legge, in termini di costante e puntuale collaborazione; nella cura del regolare andamento amministrativo e gestionale dei Servizi e dell'ente nel suo complesso, anche con riferimento ai compiti di coordinamento delle attività dei responsabili dei Servizi medesimi, nonché lo svolgimento delle funzioni aggiuntive eventualmente assegnate dal Sindaco, al sensi delle disposizioni di legge e di contratto nel tempo in vigore.
3. Eventuali scostamenti dalle attese dell'Amministrazione, in ordine all'espletamento delle funzioni sue proprie, sono tempestivamente contestati al Segretario comunale in corso d'esercizio, con diritto al contraddittorio.
4. In caso di attribuzione al Segretario comunale della responsabilità di uno o più servizi, allo stesso si applicano, limitatamente allo svolgimento dei relativi incarichi, le disposizioni di misurazione e valutazione previste dal Capo III di questo Titolo.

Capo III

Misurazione e valutazione della *performance* dei responsabili dei Servizi

Articolo 17

Ambiti della valutazione

1. La *performance* dei responsabili dei Servizi è valutata con riferimento ai seguenti ambiti di misurazione:
 - 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 di ente e di struttura, con riguardo alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d) capacità di valutazione dei propri collaboratori.
2. Gli indicatori per la misurazione della *performance* organizzativa e individuale dei responsabili dei Servizi, di cui alle lettere a) e b) del comma 1, sono previsti e stabiliti, su proposta tecnica del NDV nell'ambito del Piano esecutivo della *performance*, in relazione a specifici obiettivi. Il Segretario comunale assicura il raccordo tra la fase istruttoria, da svolgere ai sensi dell'articolo 7, comma 4, le attività del NDV e la predisposizione dei provvedimenti di pianificazione di competenza della Giunta comunale.
3. nell'ambito del Piano esecutivo della *performance* sono annualmente fissati i pesi di ciascun obiettivo, ai fini della corretta ponderazione dei risultati rispetto alle priorità di programma stabilite dai

competenti organi di governo. Tale attività è condotta in applicazione di quanto previsto, ai fini della retribuzione di risultato, dall'articolo 20

4. L'ambito di misurazione di cui alla lettera c) del comma 1 è rappresentato, quanto alle capacità professionali, dal livello della qualità di svolgimento delle attività di istituto, anche alla luce dell'evoluzione delle discipline di competenza e del grado di cura delle relative attività di aggiornamento, e, quanto alle capacità manageriali, dall'insieme delle azioni e delle iniziative adottate nell'ottica della costante interazione con gli amministratori di riferimento e con le altre strutture dell'ente, nel perseguimento dei programmi generali e dei complessivi obiettivi strategici dell'ente.

5. Ai fini di quanto recato dal comma 4, il Piano esecutivo della *performance* indica gli ambiti d'intervento in cui si concentrano le attese prioritarie di elevate *performance* professionale e manageriale.

6. L'ambito di misurazione di cui alla lettera d) del comma 1 attiene alla rilevazione degli esiti della valutazione operata dei responsabili titolari di PO sul lavoro svolto dai loro collaboratori, con particolare riferimento alla capacità di coinvolgimento degli stessi nei programmi, progetti e obiettivi di struttura e di gruppo, di preventiva indicazione delle attese in ordine alla qualità e quantità delle loro prestazioni lavorative e di valutazione finale delle relative prestazioni, in applicazione dei principi di valorizzazione selettiva del merito e dei risultati.

Articolo 18

Criteri di valutazione

1. La misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa e individuale dei responsabili titolari di PO sono svolte tenendo conto degli ambiti della valutazione previsti nell'articolo precedente e degli indicatori, dei pesi e dei fattori di misurazione ivi indicati, quali assunti a corredo del Piano esecutivo della *performance*. Costituisce, in ogni caso, elemento di valutazione la capacità dimostrata di collaborare al raggiungimento degli obiettivi di *performance* organizzativa dell'Ente, anche con riguardo al compiuto rispetto dei termini e degli obblighi di chiusura dei procedimenti amministrativi di rispettiva e diretta competenza.

2. In ogni caso, costituisce criterio di valutazione dei responsabili la capacità dimostrata, in corso di Istruttoria, di formulare proposte organizzative e tecnico-operative idonee ad assicurare un miglior raggiungimento degli obiettivi di sviluppo e miglioramento delle prestazioni di ente e di struttura. Costituisce, altresì, elemento di valutazione la mancanza di collaborazione nella definizione degli obiettivi relativi ai servizi di propria competenza e a quelli dell'Ente.

3. Ove uno o più obiettivi non siano raggiunti per ragioni oggettivamente non addebitabili al responsabile, si tiene conto, ove possibile, delle fasi comunque svolte in corso di esercizio e, principalmente, della capacità dimostrata di rapportarsi tempestivamente e propositivamente agli organi di governo, al NDV e al Segretario comunale per la necessaria ridefinizione della pianificazione gestionale di riferimento. In ogni caso, ove necessario, il NDV - su impulso del Segretario comunale, adotta le proposte di rimodulazione dei tempi e delle modalità di attuazione degli obiettivi e dei relativi pesi di ponderazione.

4. Nell'attività di misurazione e valutazione di cui al presente articolo, si tiene conto, comunque, delle effettive dotazioni di risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate a ciascun responsabile di Servizio per il conseguimento degli obiettivi.

Articolo 19

Modalità e tempi della valutazione

1. In corso d'esercizio, il NDV assicura interventi di verifica e assistenza sugli andamenti attuativi del piano della *performance*.

2. Ciascun responsabile di Servizio, entro il 31 gennaio di ogni anno, formula una relazione sul lavoro svolto nell'esercizio precedente, con riferimento agli obiettivi e ai progetti assegnatigli con il Piano esecutivo della *performance* e in relazione agli ambiti di misurazione di cui all'articolo 17, cui sono allegati le schede di valutazione delle prestazioni rese da ciascuno dei dipendenti assegnati, di

cui all'articolo 23. La relazione è trasmessa al NDV per il tramite del Segretario comunale, ai fini della formulazione della proposta di valutazione individuale.

3. Il NDV, entro un mese dal ricevimento di tutte le relazioni di cui al comma 2 contestualmente alla redazione della valutazione sulla performance di cui all'articolo 19 e dopo che i responsabili dei Servizi hanno proceduto alla valutazione dei loro collaboratori ai sensi del Capo IV di questo Titolo, formula la proposta di valutazione individuale di ciascuno dei responsabili stessi. Ai responsabili è assegnato un termine per depositare eventuali memorie in ordine alla proposta di valutazione ricevuta.

4. Il NDV tenuto conto delle memorie eventualmente presentate ai sensi del comma 3, trasmette le proposte di valutazione individuale al Sindaco, corredate delle memorie medesime e di ogni altro elemento ritenuto utile per riepilogare il processo di misurazione e valutazione intervenuto.

5. Il Sindaco, sentiti gli Assessori, acquisisce e approva la valutazione finale, di norma entro un mese dal ricevimento delle proposte di valutazione di cui al comma 4. Nel caso in cui rilevi scostamenti della valutazione rispetto alle attese dell'Amministrazione, con specifico riferimento alla correlazione della stessa con gli atti di programmazione e pianificazione adottati, rimette gli atti al NDV per le necessarie integrazioni istruttorie della misurazione e della valutazione. In ogni caso, ove il Sindaco intenda adottare la valutazione finale discostandosi dalla proposta tecnico-valutativa, ne rende espressa motivazione nel corpo del relativo provvedimento.

Articolo 20

Disciplina della retribuzione di posizione e di risultato dei responsabili dei Servizi

1. Con apposita separata disciplina, nel rispetto dei moduli di relazione sindacale stabiliti in materia dalle vigenti disposizioni di legge e di contratto i criteri e le modalità di graduazione delle posizioni di responsabile di Servizio e di determinazione della retribuzione di risultato, correlata agli esiti della valutazione delle *performance*.

2. Ai fini della determinazione della retribuzione di risultato, che avviene nel rispetto di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale del comparto, è in ogni caso assicurata l'applicazione del principio di valorizzazione del merito, mediante adeguato proporzionamento dei premi in rapporto al grado di raggiungimento dei risultati e al livello di realizzazione delle *performance*, con riferimento a tutti gli ambiti previsti dall'articolo 17.

3. Il punteggio complessivo da attribuire ad ogni responsabile di Servizio, cui deve essere proporzionato l'importo retributivo di risultato, è costituito dalla sommatoria di sottopunteggi da attribuire alle *performance* assicurate, con riferimento agli ambiti di misurazione di cui all'articolo 21, secondo i pesi di ponderazione predefiniti e attribuiti ai medesimi nel corpo del Piano esecutivo della *performance*. A tal fine, in relazione alle priorità di programma, alle peculiarità pianificatorie di ciascuna struttura dell'ente e alle specifiche attese di miglioramento professionale e manageriale individualmente definite, i sottopunteggi massimi conseguibili per ciascun ambito di misurazione e relativi obiettivi, organizzativi e individuali, sono adeguatamente calibrati ed eventualmente differenziati nell'ambito del Piano esecutivo della *performance*.

Capo IV

Misurazione e valutazione della *performance* del personale dipendente

Articolo 21

Ambiti della valutazione

1. La *performance* individuale del personale dipendente, non responsabile di Servizio, è valutata con riferimento ai seguenti ambiti di misurazione:

- a) raggiungimento di specifici obiettivi, di gruppo e/o individuali;
- b) qualità del contributo assicurato alla *performance* dell'unità organizzativa di appartenenza, con

riferimento alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

2. Ai fini di quanto previsto dal comma 1, i responsabili titolari di PO, contestualmente all'istruttoria di cui all'articolo 7, comma 4 predispongono apposite schede d'attribuzione al personale loro assegnato, degli obiettivi di cui alla lettera a) del medesimo comma, ivi indicando anche le attese di *performance* e di sviluppo delle qualità professionali di cui alla successiva lettera b), anche in applicazione delle indicazioni tecniche fornite dal NDV.

3. Gli obiettivi da assegnare ai sensi del comma 2 costituiscono specifico dettaglio del progetto e dei complessivi obiettivi di gestione attribuiti ai Responsabili dei Servizi, dovendo trovare stretta correlazione alla pianificazione esecutiva della *performance* di cui all'articolo 6, secondo i principi determinativi degli stessi evincibili dall'articolo 7.

4. Gli obiettivi e i programmi di lavoro di cui ai commi 2 e 3 sono corredati di appositi indicatori e fattori di misurazione delle *performance*, ai fini della valutazione finale degli apporti individuali.

5. Ai fini di quanto stabilito nel presente articolo, responsabili acquisiscono dal personale interessato le informazioni e le proposte operative utili ad assicurare l'effettività e la concretezza dei piani di lavoro annuali. I responsabili forniscono al personale dipendente le schede di cui al comma 2, subito dopo l'approvazione del Piano esecutivo della *performance*.

Articolo 22

Criteri di valutazione

1. La misurazione delle prestazioni lavorative del personale dipendente avviene con riferimento ai programmi di attività redatti e consegnati ai sensi dell'articolo 21.

2. Costituisce prioritario oggetto di valutazione la capacità dimostrata di interpretare adeguatamente le attese dell'Amministrazione, in ordine alla costante collaborazione con i colleghi e i Responsabili di riferimento, nonché la propensione a rispettare i tempi di resa delle prestazioni, con particolare riguardo alle esigenze di erogazione dei servizi ai destinatari degli stessi.

3. La valutazione delle competenze professionali è svolta con particolare riguardo alla misura della qualità assicurata, nonché al grado dell'impegno profuso nella ricerca di margini di costante miglioramento, anche alla luce del necessario livello di aggiornamento.

Articolo 23

Monitoraggio delle attività, modalità e tempi della valutazione

1. In corso d'esercizio, ciascun responsabile di Servizio monitora costantemente le attività e le prestazioni del personale assegnato, rilevando gli scostamenti dalle attese di resa delle mansioni e di conseguimento degli obiettivi, con particolare riguardo alla relativa qualità e ai tempi di risposta richiesti; in caso di rilevata insufficienza o non compiuta adeguatezza delle prestazioni, convoca gli interessati e fornisce loro le necessarie direttive per la messa a punto del lavoro e del crono-programmi, assegnando, ove opportuno o necessario, appositi termini e obiettivi di rientro.

2. I responsabili titolari di PO promuovono il coinvolgimento delle risorse umane assegnate nei processi di sviluppo del lavoro, garantendo il loro aggiornamento sull'andamento attuativo dei piani esecutivi della gestione, al fine di conseguire la miglior collaborazione delle stesse nella risoluzione dei problemi e delle questioni eventualmente sopravvenute in corso d'opera.

3. Ciascun responsabile contestualmente alla formulazione della relazione di cui all'articolo 21 predispone una scheda di valutazione delle prestazioni rese da ciascuno dei dipendenti assegnati, coerentemente con quanto individualmente pianificato ai sensi dell'articolo 21.

4. I responsabili dei Servizi, con la supervisione del Segretario comunale a secondo gli indirizzi tecnici del NDV condividono, in sede collegiale, criteri di misurazione omogenei ai fini della valutazione del personale dipendente, al fine di scongiurare effetti discorsivi sulla necessaria unitarietà comparativa del complessivo sistema di valutazione.

5. La valutazione del personale dipendente costituisce ambito di valutazione dei responsabili di Servizio, ai sensi dell'articolo 21, comma 6.

Articolo 24

Principi di valorizzazione del merito e attribuzione dei premi collegati alla *performance* organizzativa e individuale

1. La valutazione del personale dipendente è assunta nel rispetto del principio di differenziazione del merito, al fine di garantire l'effettiva e costante incentivazione al miglioramento delle professionalità e delle *performance*.

2. Il NDV verifica mediante l'analisi degli strumenti e dei documenti di misurazione e valutazione di cui all'articolo 23, la concreta applicazione del principio di cui al comma 1.

3. In sede di contrattazione collettiva decentrata, sono definiti i criteri di distribuzione delle risorse decentrate disponibili ai premi di produttività legati alla *performance* organizzativa e individuale, nonché i criteri per la determinazione dei premi individuali.

Articolo 25

Procedure di conciliazione per il personale dipendente

1. Il personale dipendente può contestare la valutazione ricevuta ai sensi dell'articolo 23, a tal fine, entro dieci giorni dallo svolgimento del colloquio con il responsabile apicale, che quest'ultimo deve garantire, può fare istanza scritta al NDV, anche chiedendo di essere sentito.

2. I NDV ricevuta la contestazione, sente, il responsabile competente, con riferimento agli elementi della contestazione e alla documentazione recante la misurazione e valutazione del lavoro svolto dall'interessato. In tale sede, ove rilevi margini di revisione della valutazione, indica al responsabile gli ambiti e gli elementi di riferimento per le dovute verifiche.

3. Il Responsabile, sulla scorta dell'intervento del NDV, formula apposito atto di chiusura della verifica operata, ivi confermando, ovvero rivedendo, in tutto o in parte, la valutazione originariamente adottata. Ove si discosti dalle indicazioni del NDV, ne fornisce, nel corpo dell'atto, espressa motivazione.

4. Il processo di verifica della valutazione, di cui al presente articolo, deve essere concluso entro dieci giorni dal deposito dell'istanza di cui al comma 1.

Articolo 26

Progressione economica all'interno della categoria

1. Le progressioni economiche all'interno della categoria sono attribuite in via selettiva, ai sensi delle disposizioni recate dalla contrattazione collettiva nazionale del comparto, nel rispetto e nei limiti delle vigenti disposizioni di legge e a valere sulle risorse decentrate disponibili, destinate a tale istituto in sede di contrattazione collettiva decentrata. Quest'ultima completa e integra i criteri per l'attribuzione della progressione medesima.

2. Le graduatorie per i dipendenti di categoria A, B e C sono formate mediante attribuzione di punteggi individuali determinati sulla scorta dei criteri di cui al comma 1, comunque in coerenza con il complessivo sistema di valutazione delle performance.

3. La valutazione di tutto il personale di categoria D ai fini della progressione economica all'interno della stessa, ivi comprese le unità cui sia attribuito un incarico di responsabilità di Servizio, è effettuata dal NDV nel rispetto di quanto demandato alla contrattazione collettiva decentrata, mediante specifici criteri ed elementi di giudizio, comunque coerenti con le risultanze del complessivo sistema di misurazione e valutazione delle performance.

Titolo IV
Disposizioni finali

Articolo 27
Norme finali e transitorie

1. Le modifiche apportate dalla DGC n. 66/2014 al testo del regolamento modificato con DGC 50/2012 producono effetto dall'esercizio 2015, con riferimento alle attività di pianificazione della performance e di relativa misurazione e valutazione.
2. All'attività di valutazione delle attività svolte fino all'anno 2012 compreso, anche se effettuata successivamente si applica la disciplina del Regolamento approvato con DGC n. 52/2011; per l'attività di valutazione delle annualità 2013 e 2014, anche se effettuata successivamente si applica la disciplina del testo del Regolamento di cui alla DGC n. 50/2012.
3. Eventuali nuove disposizioni di legge, automaticamente applicabili agli enti locali, sostituiscono di diritto, con effetto della loro entrata in vigore, le norme del presente regolamento che risultino con le stesse incompatibili. Il presente regolamento, ove necessario, sarà adeguato a dette disposizioni, nonché alle altre norme di legge sopravvenute che rechino nuove disposizioni di principio per gli enti locali, nel rispetto dei previsti moduli di partecipazione sindacale.
4. Fino alla nomina del NDV continua ad operare l'OIV. Anche dopo la nomina del NDV, l'OIV dovrà comunque concludere il processo valutativo delle annualità di competenza, ovvero fino all'annualità 2014 compresa.

