

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL
SISTEMA DI GESTIONE DELLA
PERFORMANCE**

(Approvato con deliberazione di G.C. 33 del 20.04.2011)

TITOLO I - SISTEMA DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Capo I - Aspetti generali

Art. 1.- Il sistema di gestione della performance

- 1) Il sistema di gestione della performance ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance intesa quale contributo che una entità - individuo, gruppo di individui, ambito organizzativo o ente - apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri portatori di interesse.
- 2) Il sistema di gestione della performance è costituito da:
 - a) il sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - b) il sistema premiale;
 - c) il sistema di trasparenza e di integrità.
- 3) Il ciclo di gestione della performance mette in relazione tra loro i 3 sottosistemi.

Art. 2.- Finalità e oggetto del sistema

- 1) La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
- 2) L'Ente misura e valuta la prestazione con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità (performance organizzativa) in cui si articola e ai singoli dipendenti (performance individuale).
- 3) Nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale il Comune considera i profili di risultato dell'efficacia e dell'efficienza, utilizzando a tal fine idonee tecniche di redazione degli obiettivi e di definizione degli indicatori secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse degli utenti e degli altri portatori di interesse.
- 4) Il Comune adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

Art. 3.- Soggetti del sistema di gestione

- 1) I soggetti del sistema di gestione della performance sono classificabili in interni ed esterni all'ente.
- 2) I soggetti interni sono:
 - a) Il Sindaco
 - b) La Giunta Comunale e il Consiglio Comunale;
 - c) Le posizioni organizzative/Responsabili di Area ed il personale;
 - d) Il Nucleo di valutazione;
 - e) L'Organo di revisione;
 - f) Le R.S.U. e le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva.
- 3) I soggetti esterni sono:
 - a) la Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (C.I.V.I.T.);
 - b) il Dipartimento della funzione Pubblica ed il Ministero dell'economia e delle finanze;
 - c) l'ANCI;
 - d) i cittadini e gli altri portatori di interesse.

TITOLO II - SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Capo I.- Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance

Art. 4.- Definizione e finalità

- 1) Il sistema di misurazione e valutazione è costituito dall'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per definire:
 - a) i criteri di misurazione e valutazione della performance di un'organizzazione e delle persone che vi operano;
 - b) la performance attesa;
 - c) le modalità di monitoraggio della performance;

- d) le modalità di verifica del raggiungimento e degli eventuali scostamenti tra performance realizzata e performance attesa.
- 2) La Giunta Comunale adotta, su proposta del Nucleo di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione al fine di valutare annualmente la performance.
- 3) Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individua:
 - a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
 - b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
 - d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Art. 5.- La rappresentazione della performance

- 1) La performance si rappresenta, secondo profili di efficacia e di efficienza, attraverso l'esplicitazione di:
 - a) Obiettivi, redatti ai sensi dell'art.5, comma 2 del D.Lgs. 150/09;
 - b) Comportamenti organizzativi, selettivamente individuati.
 - c) Indicatori delle performance, redatti secondo i principi di validità tecnica, legittimazione da parte dei portatori di interesse e/o del Nucleo di Valutazione e tempestività della misurazione
- 2) Tali elementi costituiscono i componenti essenziale del PEG/piano della performance e della rendicontazione consuntiva sulla performance al fine di definire, misurare e valutare le performance organizzativa e individuale.

Art. 6.- La performance organizzativa

- 1) La prestazione organizzativa è il contributo che un ambito organizzativo o l'organizzazione nel suo complesso apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri portatori di interesse.
- 2) La misurazione e la valutazione della prestazione organizzativa avviene attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficacia e dell'efficienza.
- 3) La misurazione della prestazione organizzativa fa riferimento ai seguenti ambiti:
 - a) il grado di attuazione dei programmi della relazione previsionale e programmatica ed i connessi impatti sui bisogni degli utenti e degli altri portatori di interesse;

- b) i servizi erogati, finali e di supporto previsti nel piano esecutivo di gestione;
 - c) lo stato di salute dell'amministrazione;
- 4) La rilevanza degli ambiti di cui al comma precedente è definita attraverso la loro pesatura.

Art. 7.- La performance individuale

- 1) La prestazione individuale è il contributo che un individuo o un gruppo di individui apportano attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri portatori di interesse.
- 2) La misurazione e la valutazione della prestazione individuale delle posizioni organizzative/responsabili di Area è collegata:
 - a) agli indicatori di prestazione relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla prestazione generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, ai comportamenti organizzativi messi in atto;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite un significativa differenziazione dei giudizi.
- 3) La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegata:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo;
 - b) Alla qualità del contributo assicurato alla prestazione dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
- 4) La rilevanza degli ambiti di cui ai due commi precedenti è definita attraverso la loro pesatura.

Capo II.- Gli strumenti della performance

Art. 8.- Il piano della performance - Piano Esecutivo di Gestione

- 1) Il Piano della performance è il documento di rappresentazione della prestazione attesa, organizzativa ed individuale, del Comune. Può coincidere con il Piano esecuti-

vo di gestione o essere un documento che individua gli obiettivi ritenuti qualificanti dell'amministrazione comunale.

- 2) Esso ha carattere programmatico, strategico ed operativo, e si articola per aree di responsabilità. Per ciascuna area vengono definiti:
 - a) gli indicatori di performance organizzativa;
 - b) gli obiettivi individuali/di gruppo ed i relativi indicatori;
 - c) i comportamenti organizzativi attesi ed i connessi fattori oggettivanti.
- 3) Il Piano delle Performance / Piano Esecutivo di Gestione è approvato dalla Giunta Comunale sulla base di quanto contenuto in atti fondamentali adottati dal Consiglio (Bilancio di previsione, relazione previsionale e programmatica, programmazione triennale del fabbisogno di personale, programmazione triennale del piano delle opere pubbliche).
- 4) In caso di mancata adozione del PEG è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato.

Art. 9.- La rendicontazione della performance

- 1) L'attività svolta in termini di prestazione, organizzativa ed individuale, viene riassunta nella relazione al rendiconto sulla gestione.
- 2) Nella relazione al rendiconto della gestione viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la comunità e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.
- 3) La relazione al rendiconto della gestione è approvata dalla Giunta Comunale in coerenza con i tempi con i tempi stabiliti dal regolamento di contabilità.
- 4) L'adozione della relazione al rendiconto della gestione è necessario presupposto all'erogazione della retribuzione di risultato.
- 5) Le risultanze della relazione al rendiconto della gestione costituiscono uno degli elementi fondanti su cui poggia la relativa valutazione.

TITOLO III – IL SISTEMA PREMIALE

Capo III.- Il sistema di incentivazione

Art. 10.- Definizione e finalità

- 1) Il sistema premiale è un insieme di strumenti e di processi utilizzati per incentivare le persone e l'ente nel suo complesso a migliorare la propria prestazione.
- 2) Il Comune promuove il merito attraverso l'utilizzo di sistemi premiali selettivi e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori prestazioni attraverso l'attribuzione differenziata di riconoscimenti sia monetari che non monetari sia di carriera.
- 1) La distribuzione di incentivi non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.
- 2) Il sistema di incentivazione comprende l'insieme degli strumenti monetari ed organizzativi finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.

Art. 11.- Strumenti di incentivazione monetaria

- 1) Per premiare il merito, l'Ente può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
 - a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle prestazioni annuali;
 - b) bonus annuale delle eccellenze;
 - c) premio annuale per l'innovazione;
 - d) progressioni economiche;
 - e) retribuzione di risultato.
- 2) Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Art. 12.- Premi annuali sui risultati della performance

- 1) Sulla base dei risultati annuali della valutazione della prestazione organizzativa ed individuale, le posizioni organizzative ed i dipendenti dell'ente sono collocati all'interno di fasce di merito.
- 2) Le fasce di merito, di cui al comma precedente, non possono essere inferiori a tre e sono definite, per il personale senza incarico di posizione organizzativa, nell'ambito della contrattazione decentrata;
- 3) Al personale collocato nella fascia di merito alta è assegnata annualmente una quota prevalente delle risorse destinate alla produttività o alla retribuzione di risultato.

Art. 13.- Bonus annuale delle eccellenze

- 1) Il Comune può istituire annualmente il bonus annuale delle eccellenze al quale concorrono le posizioni organizzative ed il personale, che si sono collocati nella fascia di merito alta.

- 2) Il bonus delle eccellenze può essere assegnato a non più del 5% del personale individuato nella fascia di merito alta ed è erogato entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.
- 3) Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente destinate a premiare il merito e il miglioramento della performance nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 165/2001.
- 4) Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione e ai percorsi di alta formazione solo se rinuncia al bonus stesso.

Art. 14.- Premio annuale per l'innovazione

- 1) Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla prestazione organizzativa, il Comune può istituire il premio annuale per l'innovazione.
- 2) Il premio per l'innovazione assegnato individualmente non può essere superiore a quello del bonus annuale di eccellenza.
- 3) L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete al Nucleo di Valutazione, sulla base di una valutazione comparativa dei progetti presentati dai singoli Responsabili di Area (P.O.) e dipendenti o da gruppi di lavoro.

Art. 15.- Premio di efficienza

- 1) Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 27 del decreto 150/2009, una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.
- 2) I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
- 3) Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte del Nucleo di Valutazione.

Art. 16.- Progressioni economiche

- 1) Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.

- 2) Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della prestazione dell'Ente.
- 3) Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. In base a quanto stabilito dall'art. 9 del Contratto Collettivo Nazionale dell'11.4.2008, ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

Art. 17.- Retribuzione di risultato

- 1) Al fine di premiare l'impegno e il raggiungimento dei risultati prefissati, l'Ente corrisponde, avuto riguardo alla metodologia permanente di valutazione approvata dalla Giunta Comunale su proposta del Nucleo di valutazione, ai Responsabili di Area/Titolari di Posizione Organizzativa le retribuzioni di risultato.

Art. 18.- Strumenti di incentivazione organizzativa

- 1) Per valorizzare il personale, l'Ente può anche utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:
 - a) progressioni di carriera;
 - b) attribuzione di incarichi e responsabilità;
 - c) accesso a percorsi di formazione e di crescita professionale.
- 2) Gli incarichi e le responsabilità, salvo quelli relativi alle Posizioni Organizzative che sono finanziati con mezzi di Bilancio, possono essere assegnati attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinate a tal fine nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.

Art. 19.- Progressioni di carriera

- 1) Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, l'Ente può prevedere la selezione del personale attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente, ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs n. 165 del 2001.
- 2) La riserva di cui al comma 1, non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

- 3) La collocazione nella fascia di merito di massimo livello per due anni consecutivi, ovvero per tre annualità anche non consecutive, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione di carriera.

Art. 20.- Attribuzione di incarichi e responsabilità

- 1) Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, l'Ente assegna incarichi e responsabilità.
- 2) Tra gli incarichi di cui al comma 1 sono inclusi quelli di posizione organizzativa/Responsabile di Area.

Art. 21.- Accesso a percorsi di formazione

e crescita professionale

- 1) Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, l'Ente promuove e finanzia annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi di alta formazione.

Capo IV.- Le Risorse per premiare

Art. 22.- Definizione annuale delle risorse

- 1) L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare è individuato nel rispetto di quanto previsto dal CCNL ed è destinato alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.
- 2) Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti.
- 3)

Art. 23.- Risorse per il premio di efficienza

- 1) Le risorse definite ai sensi del precedente articolo, possono essere annualmente incrementate delle risorse necessarie per attivare i premi di efficienza.

TITOLO IV - SISTEMA DI TRASPARENZA E INTEGRITÀ

Art. 24.- Definizione e finalità

- 1) Il sistema di trasparenza e integrità è l'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per assicurare ai portatori di interesse interni ed esterni la piena informazione sulle prestazioni dell'Ente, nonché sulle procedure e sui sistemi utilizzati per il suo governo.
- 2) La trasparenza è intesa come l'accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità e costituiscono livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Ente ai sensi dell'art. 117, c. 2, lett. m), della Costituzione.
- 3) L'Ente garantisce la trasparenza di ogni fase di attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, in primo luogo ai soggetti oggetto della valutazione, il cui coinvolgimento nel procedimento di valutazione è contenuto nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta.
- 4) Fermo restando quanto previsto al comma precedente sulla pubblicazione dell'apposita sezione Internet denominata "Trasparenza, valutazione e merito" di ogni fase del Ciclo di gestione della performance, l'Ente individua nel dettaglio gli ulteriori documenti da inserire nell'ambito della sempre maggiore trasparenza. Le indicazioni di cui all'art. 11, comma 8, del D.Lgs. 15/09 costituiscono suggerimenti per una migliore trasparenza. L'individuazione del materiale da pubblicare viene stabilito durante un incontro della Conferenza dei responsabili di Area a cui può partecipare anche l'organo politico per un maggior dettaglio di azioni nell'interesse dei cittadini.
- 5) Rimane ferma la pubblicazione di documenti, atti e resoconti previsti da specifiche normative, quali ad esempio quelli relativi agli incarichi esterni e quelli relativi alla contrattazione integrativa decentrata.

Art. 25.- Coinvolgimento dei portatori di interesse e dei cittadini

- 1) La trasparenza sulla performance è favorita dalla gestione di differenti livelli di coinvolgimento dei portatori di interesse e dei cittadini: informazione, consultazione e partecipazione.
- 2) L'informazione è intesa come una relazione ad una via tra ente e cittadini e/o portatori di interesse e consiste in misure attive da parte del Comune per diffon-

dere dati e comunicazioni senza che ciò comporti un riscontro attivo dai soggetti interessati.

- 3) La consultazione è una relazione a due vie in cui i cittadini e/o i portatori di interesse forniscono un feedback al Comune relativamente ai temi che l'Ente ha sottoposto alla loro attenzione.
- 4) La partecipazione è una relazione basata su una partnership tra Comune, portatori di interesse e cittadini, nella quale tali soggetti intervengono attivamente nella definizione del processo di partecipazione e del contenuto dei temi da affrontare.

TITOLO V - CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 26.- Definizione e finalità

- 1) Il ciclo di gestione della performance è il complesso articolato delle fasi e delle attività attraverso le quali si attivano i diversi strumenti e processi del sistema *di gestione della performance*, al fine di programmare, gestire, valutare e comunicare la prestazione in un periodo temporale determinato.

Art. 27.- Fasi del ciclo della performance

- 1) Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:
 - a) Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori attraverso il Piano Esecutivo di Gestione o dal Piano delle Performance approvato dalla Giunta Comunale sulla base di quanto contenuto in atti fondamentali adottati dal Consiglio Comunale quali: Bilancio di previsione, relazione previsionale e programmatica, programmazione triennale del fabbisogno di personale, programmazione triennale del piano delle opere pubbliche;
 - b) Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse con due specifiche modalità:
 - La Relazione previsionale e programmatica in cui vengono analizzati i programmi e i progetti con particolare attenzione al finanziamento;
 - Piano delle Performance / Piano Esecutivo di Gestione con cui vengono assegnate le risorse alle Aree per la piena operatività gestionale.
 - c) Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi attraverso i seguenti momenti specifici:

- 30 settembre: nell'ambito della deliberazione di verifica dello stato di attuazione dei programmi e dei progetti;
 - 30 novembre: nell'ambito della deliberazione di assestamento generale al bilancio dell'esercizio in corso;
- d) Misurazione e valutazione della performance:
- organizzativa : attraverso il controllo di gestione di cui all'art. 28;
 - individuale: attraverso il sistema di misurazione e valutazione della performance.
- e) Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito: gli strumenti sono definiti dai Contratti Nazionali di lavoro e da quanto disciplinato agli artt. 10 – 21 del presente Regolamento;
- F) Rendicontazione dei risultati: l'attività viene riassunta nella relazione al rendiconto della gestione da approvarsi entro il 30 aprile dell'anno successivo. In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la comunità amministrata e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa. La fase del rendiconto e la relativa relazione vengono pubblicate, così come ogni fase del ciclo di gestione della performance sul sito internet del Comune, fatte salve diverse e più specifiche attività informative dei volta in volta stabilite.
- 2) Ogni fase del ciclo di gestione della performance viene inserita nel sito istituzionale dell'Amministrazione nella sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito".
- 3) Le fasi di cui al comma 1 sono coerenti con quelle del ciclo di della programmazione finanziaria e del Bilancio così come previsti dal vigente Regolamento di contabilità.

Art. 28.- Il sistema dei controlli

- 1) Nel rispetto dei principi contenuti nel D.Lgs. n. 150/2009, il sistema dei controlli interni continua ad essere disciplinato dall'art. 147 del D.Lgs. 267/00.
- 2) Il sistema dei controlli interni è così dettagliato:
 - a) Controllo di regolarità amministrativa e contabile: si attua attraverso il rilascio del parere tecnico e del parere di regolarità contabile sugli atti adottati dalla Giunta e dal Consiglio comunale. Si attua altresì con la firma definitiva sulla determinazione di impegno di spesa adottata dal responsabile del servizio. Consiste nella verifica della regolarità amministrativa e contabile, della legittimità, della regolarità e della correttezza dell'azione amministrativa.

- b) Controllo di gestione: l'obiettivo è quello di misurare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati. Il controllo di gestione adottato dal Comune costituisce pieno adeguamento al principio della performance organizzativa previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 ed è disciplinato, oltre che dagli articoli 196 – 198 bis del D.Lgs. n. 267/00, anche dal regolamento di contabilità.
- c) Controllo strategico: si riferisce alla verifica dell'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi ed altri strumenti di natura politica, in termini di congruenza tra i risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti; il documento principale è costituito dalla relazione previsionale e programmatica, è prevista una verifica nel corso dell'anno ai sensi dell'articolo 193 del D.Lgs. n. 267/00 e la conclusione si definisce con l'analisi sul raggiungimento dei programmi e dei progetti da parte della Giunta comunale in sede di rendiconto della gestione.
- d) Valutazione delle prestazioni del personale e dei responsabili dei servizi: gli strumenti e le metodologie sono adottati con apposito provvedimento ai sensi dell'art.7 del D.Lgs. n. 150/09.

TITOLO VI – LE RELAZIONI SINDACALI

Art. 29.- Le relazioni sindacali

- 1) Il sistema delle relazioni sindacali dell'Ente è improntato ad un carattere di continuità e di pieno rispetto dei ruoli sia datoriali che sindacali.
- 2) Tutte le relazioni sindacali saranno orientate in particolare modo alla valorizzazione delle professionalità e del merito soprattutto inteso come raggiungimento dei risultati attesi dall'Amministrazione e dalla cittadinanza.

Art. 30. – La contrattazione collettiva integrativa

- 1) La contrattazione decentrata integrativa deve essere orientata a sviluppare i sistemi di misurazione e valutazione previsti al Titolo II del presente Regolamento, nell'ottica di diffondere e potenziare il valore del sistema premiante di cui al Titolo III del presente Regolamento.

TITOLO VII – IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

art. 31 – Nucleo di Valutazione - Definizione

- 1) Il nucleo di valutazione è un organismo indipendente, cui il Comune affida il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell'intero sistema di gestione della *performance*, nonché la sua corretta applicazione.
- 2) Tale organismo è monocratico ed è costituito dal Segretario Comunale o da un componente esterno al Comune.
- 3) Il Nucleo opera in posizione di piena autonomia e, nell'esercizio delle sue funzioni, risponde esclusivamente al Sindaco e alla Giunta, a cui periodicamente riferisce della propria attività.

art. 32 – Nomina, durata, cessazione e revoca

- 1) Il Nucleo di Valutazione è nominato dal Sindaco. Nel caso di incarico esterno sulla base della presentazione del curriculum e della valutazione dell'esperienza degli interessati a ricoprire l'incarico. L'incarico può essere conferito per l'intera durata del mandato e può essere rinnovato una sola volta. Non si applicano le disposizioni di cui all'art. 7, comma 6, del D.Lgs. 165/01.
- 2) L'incarico è revocabile solo per inadempienza e si cessa dall'incarico per:
 - a) scadenza del mandato;
 - b) dimissioni volontarie;
 - c) impossibilità, derivante da qualsivoglia causa, a svolgere l'incarico per un periodo di tempo superiore a novanta giorni.

Art. 33 – Requisiti

- 1) I componenti del Nucleo di valutazione devono essere in possesso di elevata professionalità ed esperienza, rinvenibile nel curriculum vitae dei candidati, nell'ambito delle materie correlate al lavoro pubblico, agli aspetti giuridici ed economici del personale degli Enti locali e agli aspetti organizzativi e gestionali.
- 2) Vista la ridotta dimensione dell'Ente e della relativa misurazione e valutazione delle attività possono far parte del Nucleo di valutazione di questo Ente anche soggetti che partecipano ad altri nuclei o organismi individuali di valutazione.
- 3) L'importo da corrispondere al Nucleo di Valutazione è stabilito dal Sindaco nel decreto di nomina e viene impegnato sul Bilancio dell'Ente con apposita determina del Responsabile dell' Area Amministrativa – Ufficio Personale.
- 4) È richiesto il possesso del diploma di laurea quadriennale, specialistica o magistrale in materie aziendali, giuridiche o in ingegneria gestionale.

- 5) Il curriculum vitae dei componenti del Nucleo di Valutazione deve essere pubblicato sul sito del Comune nella sezione Trasparenza, valutazione e merito.

Art. 34 – Incompatibilità

- 1) Il Nucleo di valutazione non può essere composto da soggetti che:
- a) rivestano incarichi pubblici elettivi, cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche nei tre anni precedenti la designazione;
 - b) siano componenti degli organi di cui all'art. 36 del D. Lgs. 267/00 o abbiano ricoperto tale incarico nei tre anni precedenti la designazione;
 - c) siano componenti dei Consigli di amministrazione delle società partecipate dall'ente o abbiano ricoperto tale incarico nei tre anni precedenti la designazione.
 - d) Valgono inoltre le incompatibilità previste dagli artt. 2382 e 2399, lett. a) e b) del codice civile.

Art. 35 – Ufficio di supporto

- 1) Il Nucleo di Valutazione, qualora lo ritenga necessario per lo svolgimento delle sue funzioni, si avvale del supporto e dell'operato dei Responsabili di Area, che sono tenuti a collaborare, con la massima diligenza, con quest'ultimo.
- 2) Il Nucleo di Valutazione ha accesso a tutti i documenti amministrativi attinenti alla propria attività e può richiedere ai Responsabili di Area, oralmente o per iscritto, qualsiasi atto o informazione necessaria per l'espletamento delle proprie funzioni.

Art. 36 – Funzioni e compiti

- 1) Il Nucleo di Valutazione esercita le seguenti attività:
- Effettua e propone al Sindaco la valutazione annuale delle posizioni organizzative (Responsabili di Area), accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati, ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
 - Propone alla Giunta la definizione e l'aggiornamento della metodologia di graduazione delle posizioni organizzative;
 - Sottopone all'approvazione della Giunta le metodologie permanenti di valutazione delle posizioni e delle prestazioni delle posizioni organizzative e del restante personale dipendente, anche ai fini della progressione economica;

- Verifica l'adozione e l'attuazione del sistema di valutazione permanente dei Responsabili di Area e del personale dipendente e dei sistemi di controllo interno di cui all'art. 147 del D.Lgs.267/00;
- Garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e di attribuzione dei premi al personale, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità nonché di premialità;
- Certifica la possibilità di incremento del Fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.1999;
- Collabora con l'Amministrazione e con i Responsabili per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'Ente.

Art. 37 – Riunioni

- 1) Il Nucleo di Valutazione si riunisce nella sede del Comune in locali messi a disposizione di quest'ultimo.
- 2) Le sedute del Nucleo di Valutazione non sono pubbliche. In relazione agli argomenti inseriti all'ordine del giorno possono essere convocati amministratori e/o dipendenti del Comune interessati ai processi di gestione.
- 3) I verbali e il materiale di lavoro sono depositati presso l'Ufficio Personale che svolge le funzioni di Segreteria del Nucleo di Valutazione.

TITOLO I - SISTEMA DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	2
Capo I - Aspetti generali	2
Art. 1.- <i>Il sistema di gestione della performance</i>	2
Art. 2.- <i>Finalità e oggetto del sistema</i>	2
Art. 3.- <i>Soggetti del sistema di gestione</i>	3
TITOLO II - SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	3
Art. 4.- <i>Definizione e finalità</i>	3
Art. 5.- <i>La rappresentazione della performance</i>	4
Art. 6.- <i>La performance organizzativa</i>	4
Art. 7.- <i>La performance individuale</i>	5
Art. 8.- <i>Il piano della performance - Piano Esecutivo di Gestione</i>	5
Art. 9.- <i>La rendicontazione della performance</i>	6
TITOLO III – IL SISTEMA PREMIALE	6
Art. 10.- <i>Definizione e finalità</i>	6
Art. 11.- <i>Strumenti di incentivazione monetaria</i>	7
Art. 12.- <i>Premi annuali sui risultati della performance</i>	7
Art. 13.- <i>Bonus annuale delle eccellenze</i>	7
Art. 14.- <i>Premio annuale per l’innovazione</i>	8
Art. 15.- <i>Premio di efficienza</i>	8
Art. 16.- <i>Progressioni economiche</i>	8
Art. 17.- <i>Retribuzione di risultato</i>	9
Art. 18.- <i>Strumenti di incentivazione organizzativa</i>	9
Art. 19.- <i>Progressioni di carriera</i>	9
Art. 20.- <i>Attribuzione di incarichi e responsabilità</i>	10
Art. 21.- <i>Accesso a percorsi di formazione</i>	10
<i>e crescita professionale</i>	10
Art. 22.- <i>Definizione annuale delle risorse</i>	10
Art. 23.- <i>Risorse per il premio di efficienza</i>	10
TITOLO IV - SISTEMA DI TRASPARENZA E INTEGRITÀ.....	11
Art. 24.- <i>Definizione e finalità</i>	11
Art. 25.- <i>Coinvolgimento dei portatori di interesse e dei cittadini</i>	11
TITOLO V - CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	12
Art. 26.- <i>Definizione e finalità</i>	12
Art. 27.- <i>Fasi del ciclo della performance</i>	12
Art. 28.- <i>Il sistema dei controlli</i>	13
TITOLO VI – LE RELAZIONI SINDACALI	14
Art. 29.- <i>Le relazioni sindacali</i>	14
Art. 30.- <i>La contrattazione collettiva integrativa</i>	14
TITOLO VII – IL NUCLEO DI VALUTAZIONE	15
art. 31 – <i>Nucleo di Valutazione - Definizione</i>	15
art. 32 – <i>Nomina, durata, cessazione e revoca</i>	15
Art. 33 – <i>Requisiti</i>	15
Art. 34 – <i>Incompatibilità</i>	16
Art. 35 – <i>Ufficio di supporto</i>	16
Art. 37 – <i>Riunioni</i>	17

