



# **CITTÀ DI NARDÒ**

**Provincia di Lecce**

## **REGOLAMENTO**

**PER LA VALUTAZIONE E PREMIALITÀ DELLA  
PERFORMANCE.**

**(D.Lgs. 27/10/2009, N. 150)**

\*\*\*\*\*

Approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario n.101 del 12/04/2011, modificato con Deliberazione di Giunta Comunale n.100 del 14/11/2011, riapprovato con Deliberazione di G.C. n.177 dell' 11/06/2012

# **Indice**

## **TITOLO I Principi generali**

- Art. 1 - Finalità**
- Art. 2 - Ambito di applicazione**
- Art. 3 - Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance**

## **TITOLO II Sistema di valutazione delle prestazioni**

### **CAPO I Disposizioni comuni sul sistema di valutazione del personale**

- Art. 4 - Definizione degli obiettivi e degli indicatori**
- Art. 5 - Fasce di merito**

### **CAPO II Sistema di valutazione della prestazione dei dirigenti**

- Art. 6 - Criteri di valutazione dei dirigenti**
- Art. 7 - Valutazione dei risultati**
- Art. 8 - Valutazione delle capacità manageriali**
- Art. 9 - Valutazione delle competenze professionali**
- Art. 10 - Valutazione dell'indagine di customer satisfaction**
- Art. 11 - La capacità di valutazione dei collaboratori**
- Art. 12 - Metodologia, tempistica e soggetto valutatore**
- Art. 13 - Attribuzione della retribuzione di risultato**

### **CAPO III Sistema di valutazione dei titolari di posizione organizzativa**

- Art. 14 - Criteri di valutazione delle posizioni organizzative**
- Art. 15 - Valutazione dei comportamenti manageriali e delle competenze professionali**
- Art. 16 - Attribuzione della retribuzione di risultato**

### **CAPO IV Sistema di valutazione dei dipendenti**

- Art. 17 - Criteri di valutazione dei dipendenti**
- Art. 18 - Valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali. Modalità e tempistica della valutazione**
- Art. 19 - Attribuzione della indennità di produttività**

## **TITOLO III Sistema premiante**

- Art. 20 - Il bonus delle eccellenze**
- Art. 21 - Il premio annuale per l'innovazione**
- Art. 22 - Le progressioni di carriera**
- Art. 23 - Gli altri istituti**
- Art. 24 - Il premio di efficienza**

## **TITOLO IV**

### **Il Nucleo di Valutazione**

**Art. 25 - Composizione**

**Art. 26 - Durata, modalità di svolgimento delle attività e compensi**

**Art. 27- Compiti**

## **TITOLO V**

### **Misurazione, trasparenza e rendicontazione della performance**

**Art. 28 - La performance organizzativa**

**Art. 29 - Rendicontazione**

**Art. 30 - Trasparenza**

**Art. 31 - Comunicazione e conciliazione della valutazione**

## **TITOLO VI**

### **Adeguamento alle prescrizioni del D.Lgs n. 150/2009**

**Art. 32 - Incarichi dirigenziali**

**Art. 33 - Incarichi dirigenziali e di responsabilità della gestione del personale**

**Art. 34 - La mobilità volontaria**

**Art. 35 – Utilizzazione graduatorie concorsuali**

## **NORME TRANSITORIE E FINALI**

**Art. 36- Norme transitorie e finali**

**Art.37 – Entrata in vigore e pubblicazione.**

## **TITOLO I**

## **Principi generali**

### **Art. 1 Finalità**

1. La misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti del Comune (successivamente richiamato come "ente") è finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

### **Art. 2 Ambito di applicazione**

1. Il presente regolamento disciplina l'attività di misurazione e valutazione della performance delle strutture amministrative dell'ente complessivamente considerate, dei singoli Settori in cui si articola, del personale dirigenziale, delle posizioni organizzative e del personale non dirigenziale.
2. Esso contiene, altresì, disposizioni sulla trasparenza e la rendicontazione della performance, l'adeguamento alle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 150/09, integrazioni all'Ordinamento degli Uffici.

### **Art. 3 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;
  - b) la Giunta;
  - c) il Consiglio (con funzioni di pianificazione e di controllo);
  - d) il Nucleo di Valutazione;
  - e) i singoli dirigenti;
  - f) i titolari di posizione organizzativa (con compiti di proposta);
  - g) i cittadini/utenti e le loro associazioni.

## **TITOLO II**

### **Sistema di valutazione delle prestazioni**

#### **Capo I**

#### **Disposizioni comuni**

#### **Art. 4**

#### **Definizione degli obiettivi e degli indicatori**

1. Gli obiettivi assegnati ai dirigenti sono definiti annualmente nel PEG e nel PDO sulla base del bilancio di previsione e dell'allegata relazione previsionale e programmatica.
2. Gli obiettivi devono rispettare i principi fissati dall'articolo 5 del D.Lgs n. 150/2009.
3. In particolare essi devono essere: rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione, per cui devono essere corrispondenti alle indicazioni di carattere generale contenute negli strumenti di programmazione pluriennale; specifici e misurabili in termini concreti e chiari, anche attraverso la presenza di indicatori; tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e/o delle attività, così da non essere limitati al mero mantenimento della situazione esistente; riferibili ad un arco temporale determinato; commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionali, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe e, nelle more della loro definizione, rispondenti ai requisiti previsti dalle carte di qualità dei servizi e da norme di legge, ivi compreso il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti; confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione, con riferimento ove possibile al triennio precedente, in modo da determinare comunque esiti di miglioramento; correlati alla qualità ed alla quantità delle risorse disponibili, cioè sostenibili.
4. Gli obiettivi sono proposti dai dirigenti, sentiti gli assessori di riferimento, entro il 31 ottobre dell'anno precedente e contengono la articolazione delle fasi necessarie al loro raggiungimento. Del rispetto dei tempi e del contenuto delle proposte si tiene conto nell'ambito della valutazione delle capacità manageriali dei dirigenti, fattore capacità di proposta. Essi sono negoziati con il Segretario Generale, e dallo stesso coordinati con il Nucleo di Valutazione e raccolti in un unico documento entro il 30 novembre dell'anno precedente. Lo stesso Segretario li correda con uno o più indicatori ed un peso ponderale attribuito all'esito della negoziazione. Gli obiettivi sono contenuti nel PDO e sono approvati dalla Giunta nell'ambito del Piano delle Performance e del PEG.
5. Entro il 30 settembre dell'anno gli obiettivi assegnati possono essere rinegoziati. Ai dirigenti possono, altresì, essere assegnati ulteriori obiettivi che emergano durante l'anno, previa comunicazione da parte del Segretario Generale. Analoga operazione dovrà essere effettuata anche per gli obiettivi eliminati in corso di esercizio. Le modifiche al PDO sono approvate dalla Giunta.
6. Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabili al dirigente, lo stesso non sarà considerato valutabile e, di

conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulandone in proporzione il peso.

## **Art. 5 Le fasce di merito**

1. A seguito degli esiti delle valutazioni delle prestazioni i dirigenti, i responsabili di posizioni organizzative ed il personale sono inseriti in .. fasce di merito.  
Le fasce sono formate per singolo Settore per il personale, mentre per i dirigenti e le posizioni organizzative sono unitarie nell'intero ente.
2. Le fasce sono formate nel seguente modo:
  - a. prima fascia (valutazione più elevata): 30% del personale/dirigenti/posizioni organizzative;
  - b. seconda fascia (valutazione intermedia): 60% del personale/dirigenti/posizioni organizzative;
  - c. terza fascia (valutazione più bassa): 10% del personale/dirigenti/posizioni organizzative.
3. I dirigenti effettuano nel corso di una riunione le valutazioni dei titolari di posizione organizzativa. Prima di effettuare le valutazioni dei dipendenti essi mettono a punto in modo collegiale le modalità di applicazione del sistema.
4. L'arrotondamento sarà effettuato all'unità superiore nel caso di resto pari o superiore a 0,5; all'unità inferiore nel caso di resto inferiore a 0,5 e comunque in ogni caso per i dirigenti e le posizioni organizzative. In ogni fascia deve essere presente almeno una unità.
5. La ripartizione delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegate alle performance individuali, cioè l'indennità di risultato per i dirigenti ed i titolari di posizione organizzativa e la produttività per il personale, sarà effettuata sulla base delle scelte preventivamente effettuate in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa.
6. Per le posizioni organizzative, in ogni caso, non si potrà superare il tetto massimo della indennità di risultato né scendere al di sotto di quello minimo previsto dalla contrattazione collettiva.
7. Il contenuto del presente articolo relativo alla differenziazione retributiva in fasce per dipendenti e dirigenti, troverà applicazione a partire dalla tornata di contrattazione collettiva nazionale successiva a quella del quadriennio 2006-2009.

## **CAPO II Sistema di valutazione della prestazione dei dirigenti**

### **Art. 6 Criteri di valutazione dei dirigenti**

1. Le disposizioni di cui al presente capo sono state oggetto di informazione preventiva e, a richiesta dei soggetti sindacali, di concertazione. Lo stesso metodo verrà utilizzato per la definizione delle metodologie di valutazione.
2. **Il Nucleo di Valutazione esprime parere sul PEG e valida la proposta di ponderazione degli obiettivi.**

3. La valutazione dei dirigenti ai fini dell'inserimento nelle fasce di merito di cui al precedente art. 5 e della conseguente erogazione dell'indennità di risultato è effettuata secondo le modalità di cui al comma precedente e sulla base delle seguenti griglie di punteggio:
  - a. fino a 60 punti per i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati. Nella assegnazione di tale punteggio la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati ai singoli dirigenti viene rapportata alla performance organizzativa dell'Ente e della struttura ed agli esiti delle indagini sulla soddisfazione dell'utente ricavate tramite indagini di rilevazione della customer satisfaction, interna ed esterna, attivate dal Segretario Generale. Tale rapporto viene realizzato, sempre entro il massimo di 60 punti, aumentando il punteggio ottenuto in caso di performance organizzativa positiva o con la sua diminuzione proporzionale in caso di performance organizzativa insoddisfacente, anche in relazione agli esiti della indagine di rilevazione della customer satisfaction;
  - b. fino a 20 punti per le capacità manageriali espresse;
  - c. fino a 10 punti per le competenze professionali dimostrate;
  - d. fino a 10 punti per la capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
4. La valutazione delle prestazioni viene effettuata con riferimento:
  - alle attività ordinarie;
  - alle performance individuali;
  - alle performance organizzative.

#### **Art. 7**

#### **Valutazione dei risultati**

1. La valutazione dei risultati ha ad oggetto il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al dirigente con il PEG e il PDO.
2. Nella valutazione dei risultati si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate al singolo dirigente per il conseguimento degli obiettivi di gestione che degli eventuali scostamenti dall'obiettivo a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente.

#### **Art. 8**

#### **Valutazione delle capacità manageriali**

1. La valutazione delle capacità manageriali prende in considerazione l'insieme delle capacità e delle competenze organizzative e relazionali rilevate nei comportamenti nel corso dell'anno.

#### **Art. 9**

#### **Valutazione delle competenze professionali**

1. La valutazione delle competenze professionali dei dirigenti tiene conto della qualità dello svolgimento delle loro attività di istituto, anche alla luce del

- necessario livello di aggiornamento.
2. Il Segretario Generale, con l'assistenza del Nucleo di Valutazione, individua ed assegna, unitamente agli obiettivi ed ai fattori di valutazione delle capacità manageriali, anche gli indicatori su cui effettuare la valutazione delle competenze professionali.

#### **Art. 10**

##### **Valutazione dell'indagine di customer satisfaction**

1. La valutazione dell'indagine di customer satisfaction concerne la rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti/cittadini (customer esterna) rispetto alla qualità dei servizi forniti dal Settore o dagli uffici/servizi in esso incardinati
2. Ai fini della rispettiva valutazione, ogni dirigente dovrà documentare di avere svolto almeno una indagine di customer satisfaction nel primo anno ed almeno tre indagini a regime. L'indagine dovrà essere svolta di norma in forma anonima, la quantità delle risposte dovrà essere statisticamente significativa e non saranno prese in considerazione le risposte non coerenti.
3. I risultati dell'indagine sono riportati in appositi report elaborati dal Nucleo di Valutazione.

#### **Art. 11**

##### **La capacità di valutazione dei collaboratori**

1. La capacità di valutazione dei collaboratori è apprezzata dal Nucleo di Valutazione in relazione agli esiti dei giudizi effettuati dal dirigente nei confronti dei propri collaboratori.
2. Nella valutazione di cui al comma precedente, il Nucleo di Valutazione si attiene ai criteri e agli indici di misurabilità previsti dalla metodologia di valutazione.

#### **Art. 12**

##### **Metodologia, tempistica e soggetto valutatore**

1. Entro il 31 maggio ed il 30 settembre di ogni anno, il Nucleo di Valutazione effettua la valutazione intermedia del grado di raggiungimento degli obiettivi e degli altri fattori di valutazione. Si procede ad una sola valutazione intermedia, entro il 30 settembre, nel caso in cui il bilancio, il PEG ed il PDO non siano stati adottati entro il mese di febbraio.
2. Il Nucleo di Valutazione propone la valutazione della performance organizzativa dell'intero ente e delle sue articolazioni organizzative entro il 31 gennaio dell'anno successivo. Si tiene conto degli esiti delle indagini di customer satisfaction. Tale valutazione è sottoposta all'esame della Giunta e, successivamente al suo recepimento formale, è pubblicata sul sito internet e presentata nel corso di uno o più appositi incontri pubblici. Tenendo conto degli esiti di tali attività, il Nucleo di Valutazione approva in via definitiva la valutazione della performance organizzativa
3. Il Nucleo di Valutazione consegna al Sindaco la proposta di valutazione finale dei dirigenti entro il 31 marzo dell'anno successivo, una volta che sia stata adottata definitivamente la valutazione della performance organizzativa. A tal fine esso acquisisce la relazione al consuntivo, il report del controllo di gestione

contenente la misurazione delle performance individuali e collettive e le relazioni dei dirigenti.

4. La proposta di valutazione individuale avviene con la presenza dei Dirigenti. Il Nucleo di Valutazione è tenuto ad esaminare eventuali memorie/relazioni presentate dai dirigenti in merito alla proposta di valutazione individuale ad essi pertinente.
5. Il Nucleo di Valutazione elabora la proposta di valutazione individuale definitiva tenendo anche conto delle osservazioni formulate dal dirigente interessato. Nel caso decida di discostarsene è tenuto a fornire adeguata motivazione.
6. Il Sindaco decide la valutazione finale entro il 30 aprile dell'anno successivo. Nel caso in cui si discosti dalla proposta del Nucleo di Valutazione deve motivare la sua scelta.

### **Art. 13**

#### **Attribuzione della retribuzione di risultato**

1. Nella attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato si deve tenere conto del peso differenziato della retribuzione di posizione in godimento.

### **CAPO III**

#### **Sistema di valutazione dei titolari di posizione organizzativa**

### **Art. 14**

#### **Criteri di valutazione delle posizioni organizzative**

1. Le disposizioni di cui al presente capo sono state oggetto di informazione preventiva e, a richiesta dei soggetti sindacali, di concertazione. Lo stesso metodo verrà utilizzato per la definizione delle metodologie di valutazione.
2. Il dirigente, subito dopo l'approvazione del piano degli obiettivi, assegna ai titolari delle posizioni organizzative, coerentemente con quelli che gli sono stati assegnati, gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire, completandoli con gli indicatori e con i pesi ponderali, nonché individua i fattori di capacità manageriale e gli indicatori per la valutazione delle competenze professionali.
3. I dirigenti valutano la performance dei titolari di posizione organizzativa (di seguito PO) sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:
  1. nella misura del 30 % per la performance organizzativa della struttura accertata dal Nucleo di Valutazione, anche tenendo conto dell'esito delle indagini di customer satisfaction;
  2. nella misura del 40% per i risultati raggiunti;
  3. nella misura del 20 % per le capacità manageriali;
  4. nella misura del 10 % per le competenze professionali dimostrate.

### **Art. 15**

## **Valutazione dei comportamenti manageriali e delle competenze professionali**

1. La valutazione dei comportamenti manageriali è effettuata sulla base delle capacità e delle competenze organizzative e relazionali per come concretamente dimostrate, anche in relazione ai rapporti con gli organi di governo, con i dirigenti, con i titolari di posizione organizzativa e di alte professionalità e con i dipendenti.
2. La valutazione delle competenze professionali è effettuata sulla base della qualità dello svolgimento delle loro attività di istituto, anche alla luce del necessario livello di aggiornamento.
3. Unitamente all'assegnazione degli obiettivi i dirigenti provvedono alla individuazione dei fattori e degli indicatori di capacità manageriale e degli indicatori di competenza professionale.

### **Art. 16**

#### **Attribuzione della retribuzione di risultato**

1. La somma di tutte le componenti della valutazione determina l'inserimento nelle fasce di merito.
2. Nell'attribuzione della retribuzione di risultato si deve tenere conto, nell'ambito delle fasce di merito, del peso differenziato della retribuzione di posizione in godimento.
3. La valutazione è effettuata dai dirigenti entro il 31 marzo dell'anno successivo e comunque prima che i dirigenti siano valutati da parte del Nucleo di Valutazione.
4. La valutazione è comunicata in contraddittorio ai titolari di posizione organizzativa che possono muovere rilievi alla stessa e/o chiedere approfondimenti. Di tali rilievi e/o richieste di approfondimento devono tenere espressamente e formalmente conto i dirigenti nella valutazione finale.

## **CAPO IV**

### **Sistema di valutazione dei dipendenti**

#### **Art. 17**

#### **Criteri di valutazione dei dipendenti**

1. I criteri generali sulla valutazione dei dipendenti sono conformi agli esiti della contrattazione decentrata.
2. I dirigenti, su proposta ove possibile dei titolari di posizione organizzativa, subito dopo l'approvazione del piano degli obiettivi, coerentemente con quelli che gli sono stati assegnati, assegnano ai dipendenti utilizzati nella propria struttura gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire, completandoli con gli indicatori e con i pesi ponderali, nonché con la indicazione degli indicatori dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali e con i relativi pesi.
3. I dirigenti valutano le performance dei dipendenti sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:
  1. per il 30% per la performance organizzativa della struttura;

2. per il 40% per la performance individuale;
3. per il 20% per i comportamenti organizzativi;
4. per il 10% per le competenze professionali.

#### **Art. 18**

### **Valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali. Modalità e tempistica della valutazione**

1. La valutazione dei comportamenti organizzativi è effettuata sulla base di indicatori che sono stati adottati dai dirigenti, ove possibile su proposta dei titolari delle posizioni organizzative, all'inizio dell'anno. Tali indicatori sono comunicati ai singoli dipendenti unitamente alla assegnazione degli obiettivi.
2. La valutazione delle competenze professionali è effettuata sulla base della qualità dello svolgimento delle loro attività di istituto, anche alla luce del necessario livello di aggiornamento.
3. La valutazione del personale dipendente, ai fini delle progressioni orizzontali e della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è effettuata dai dirigenti entro il 31 marzo dell'anno successivo, una volta che sia definitiva la valutazione della performance organizzativa e prima della valutazione dei dirigenti e dei titolari delle posizioni organizzative.
4. Questo sistema si applica anche ai titolari delle posizioni organizzative ai fini delle progressioni orizzontali.
5. La valutazione è comunicata in contraddittorio ai dipendenti che possono muovere rilievi alla stessa e/o chiedere approfondimenti. Di tali rilievi e/o richieste di approfondimento devono tenere espressamente e formalmente conto i dirigenti nella valutazione finale.

#### **Art. 19**

### **Attribuzione della indennità di produttività**

1. La somma di tutte le parti della valutazione determina l'inserimento nelle fasce di merito e, su questa base, della indennità di produttività.
2. La valutazione è effettuata dai dirigenti entro il 31 marzo dell'anno successivo e comunque prima che i dirigenti siano valutati da parte del Nucleo di Valutazione.

### **TITOLO III**

#### **Sistema premiante**

#### **Art. 20**

### **Il bonus delle eccellenze**

1. Ai dirigenti, alle posizioni organizzative ed ai dipendenti che hanno avuto le valutazioni più positive, entro il limite del 10% è attribuito il bonus annuale delle eccellenze.
2. La misura di tale bonus sarà fissata dal contratto.
3. La individuazione dei destinatari è effettuata dal Nucleo di Valutazione a conclusione

- del processo di valutazione.
4. I dirigenti, i titolari di posizione organizzativa ed i dipendenti destinatari del bonus, nel caso in cui siano individuati anche come destinatari del premio annuale per l'innovazione e/o dell'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, dovranno optare per uno solo tra questi benefici.
  5. La normativa del presente articolo entrerà in vigore a decorrere dalla stipula del prossimo CCNL.

### **Art. 21**

#### **Il premio annuale per l'innovazione**

1. Ai dirigenti, alle posizioni organizzative ed ai dipendenti che hanno direttamente e proficuamente partecipato alla realizzazione del progetto individuato dal Nucleo di Valutazione come meritevole del premio annuale per l'innovazione, viene attribuito il relativo compenso.
2. La sua misura complessiva è pari alle risorse destinate dal contratto al bonus per le eccellenze. Esso sarà ripartito tra coloro che hanno partecipato alla realizzazione del progetto in modo motivato da parte del dirigente, che terrà conto soprattutto dell'effettivo apporto individuale.
3. Il premio per l'innovazione, sulla base delle candidature presentate allo stesso, sarà assegnato motivatamente, in relazione alle performance organizzative, da parte del Nucleo di Valutazione. Tale scelta e le relative motivazioni saranno pubblicate sul sito internet dell'Ente.
4. La normativa del presente articolo entrerà in vigore a decorrere dalla stipula del prossimo CCNL.

### **Art. 22**

#### **Le progressioni di carriera**

1. In sede di programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale la giunta può riservare una quantità non superiore al 50% dei posti messi a concorso per ogni singolo profilo al personale interno, che è inquadrato nella categoria immediatamente inferiore, nonché per le posizioni B3 e D3 al personale della stessa categoria inquadrato in termini giuridici come B1 e D1. In caso di posto unico non si può dare luogo a tale riserva ed in caso di numero dispari il resto viene attribuito all'accesso dall'esterno.
2. Si tiene conto, nell'ambito della valutazione dei titoli, degli esiti delle valutazioni degli ultimi 3 anni: a tale componente viene riservato il 50% del punteggio previsto per i titoli.

### **Art. 23**

#### **Gli altri istituti**

1. Nella attribuzione degli incarichi di responsabilità si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli ultimi 3 anni

2. Nell'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale i cui oneri sono sostenuti dall'ente si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli ultimi 3 anni. L'assegnazione di tali premi è effettuata dal Nucleo di Valutazione.

#### **Art. 24** **Il premio di efficienza**

1. Nel caso in cui una articolazione organizzativa consegua risultati programmati di risparmio sulle spese correnti e tali risparmi abbiano una caratteristica strutturale e permanente, il 30% è destinato nell'anno immediatamente successivo alla incentivazione del trattamento economico dei dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti direttamente coinvolti. Per i dirigenti ed i titolari di posizione organizzativa tali risorse sono attribuite nell'ambito della indennità di risultato. I criteri di ripartizione sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa.
2. L'effettivo raggiungimento degli obiettivi di risparmio programmati è attestato da parte del Nucleo di Valutazione, che tiene conto degli esiti del controllo di gestione e del conto consuntivo, nonché delle altre informazioni utili.
3. L'attestazione del Nucleo di Valutazione è contenuta nella Relazione sulla performance organizzativa.

### **TITOLO IV** **Il Nucleo di Valutazione**

#### **Art. 25** **Composizione**

1. Il Nucleo di Valutazione è composto dal presidente e 4 componenti, nominati fiduciarmente dal Sindaco sulla base delle manifestazioni di disponibilità da parte degli aventi titolo.
2. Il ruolo di Presidente è ricoperto dal Segretario Generale.
3. Il Nucleo di Valutazione può essere istituito in forma associata con altri Comuni. Nella relativa convenzione sono individuate le modalità di attività e di composizione, fermo restando che l'Ente deve essere rappresentato dal Segretario Generale.
4. L'atto di nomina del Nucleo di Valutazione è pubblicato nel sito istituzionale del Comune unitamente al curriculum di ciascuno dei componenti ed al compenso percepito. L'atto di nomina viene trasmesso alla CiVIT.
5. I componenti sono nominati tra laureati, esperti in discipline economiche, e/o giuridiche, e/o organizzative.
6. I componenti del Nucleo di Valutazione non possono essere nominati tra soggetti che rivestono 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 abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina.

## **Art. 26**

### **Durata, modalità di svolgimento delle attività e compensi**

1. Il Nucleo di Valutazione dura in carica tre anni e comunque fino al completamento della valutazione dell'ultimo anno di riferimento. In ogni caso i suoi componenti decadono al momento dell'insediamento del nuovo Sindaco.

**2. Le riunioni del Nucleo di Valutazione sono convocate dal Presidente. Il Nucleo si riunisce ogniqualvolta sarà ritenuto necessario e, comunque, secondo un calendario definito dal Presidente; le riunioni sono valide con la presenza di almeno 3 componenti esterni; le stesse possono essere organizzate anche in video-conferenza e sono valide ad ogni effetto, compreso il raggiungimento del quorum di cui sopra.**

**In caso di parità di voti prevale quello del Presidente.**

3. Il Nucleo di Valutazione è supportato, per le attività di misurazione delle performance organizzative ed individuali da uno specifico ufficio da costituirsi e facente capo al Segretario Generale.

4. Il compenso spettante ai componenti è determinato nel decreto di nomina e non può essere superiore al compenso percepito dai componenti il collegio dei revisori. Gli oneri non possono superare le cifre spese allo stesso titolo negli anni precedenti. Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il compenso è ridotto del 10% rispetto a quello in godimento da parte dei componenti il Nucleo di Valutazione alla data del 30 aprile 2010.

## **Art. 27**

### **Compiti**

1. Il Nucleo di Valutazione svolge i seguenti compiti:

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, e relaziona annualmente alla Giunta;
- b) riferisce alla Giunta, con cadenza almeno semestrale, sull'andamento delle performance e comunica tempestivamente le criticità riscontrate. Nel caso in cui rilevi delle illegittimità provvede alle segnalazioni ai soggetti competenti, per come previsto dalla normativa;
- c) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- d) sulla base del sistema di misurazione e valutazione, propone al Sindaco la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione ad essi della retribuzione di risultato;
- e) certifica, nella relazione di cui alla lett. a), i risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente ai fini di destinare una quota non superiore al 30% al premio di efficienza, risorse che saranno ripartite per come previsto dalla contrattazione decentrata integrativa;
- f) **predispone, se richiesta, relazione sulla performance organizzativa.**

## **TITOLO V**

## **Trasparenza e rendicontazione della performance**

### **Art. 28**

#### **La performance organizzativa**

1. Il Nucleo di Valutazione valuta, con cadenza annuale, la performance organizzativa dell'intero ente e quella delle singole articolazioni organizzative di livello dirigenziale.
2. Per performance organizzativa si intendono soprattutto, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato, nella relazione previsionale e programmatica e negli altro documenti di pianificazione, i risultati raggiunti in termini di miglioramento della qualità dei servizi erogati alla utenza; di innalzamento degli standard che misurano l'attività delle amministrazioni in termini di efficienza, efficacia ed economicità; di soddisfazione dei bisogni della collettività.

### **Art. 29**

#### **Rendicontazione**

1. La relazione sulla performance organizzativa dell'ente e delle sue singole articolazioni organizzative di livello dirigenziale, predisposta dal Nucleo di Valutazione è pubblicata sul sito internet dell'ente.
2. Essa viene illustrata, nel corso di uno o più specifici incontri, ai consiglieri dell'ente, alle associazioni degli utenti e dei consumatori ed ai singoli cittadini.

### **Art. 30**

#### **Trasparenza**

1. Sul sito internet dell'ente, nell'ambito di una sezione collocata direttamente nella pagina iniziale e denominata "Trasparenza, valutazione e merito", sono pubblicate le seguenti informazioni:
  - a) bilancio di mandato, relazione previsionale e programmatica ed altri documenti di pianificazione pluriennale, bilancio annuale, conto consuntivo;
  - b) Piano Esecutivo di Gestione e Piano Dettagliato degli Obiettivi;
  - c) relazione sulla performance organizzativa dell'ente e delle sue articolazioni organizzative di livello dirigenziale;
  - d) ammontare delle risorse destinate alle indennità di risultato dei dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa, nonché di quelle destinate alla incentivazione delle varie forme di produttività dei dipendenti ed ammontare di quelle effettivamente erogate. Tale elencazione è distinta per i dirigenti, da una parte, i titolari di posizione organizzativa, da un'altra, ed i dipendenti, da un'altra ancora;
  - e) analisi del grado di differenziazione nella erogazione di tali compensi;
  - f) nominativi e curricula dei componenti il Nucleo di Valutazione;
  - g) curricula, trattamento economico, con distinta indicazione della indennità di posizione e di eventuali altre forme di trattamento economico accessorio, e recapiti dei dirigenti, del Segretario;
  - h) curricula dei titolari di posizioni organizzativa;

- i) incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti a privati ed a dipendenti dell'ente o di altre PA.
2. Della pubblicazione e dell'aggiornamento di queste informazioni è responsabile il dirigente delle risorse umane. La mancata pubblicazione o il mancato aggiornamento con cadenza almeno annuale sono sanzionati con il divieto della erogazione della indennità di risultato; tale sanzione è comminata al dirigente che non comunica le informazioni necessarie. Il Nucleo di Valutazione verifica il rispetto di queste prescrizioni.

### **Art. 31**

#### **Comunicazione e conciliazione della valutazione**

1. Il valutatore comunica al valutato la valutazione, prima che essa sia formalizzata, anche nella forma della proposta. Il valutato può avanzare una richiesta di revisione, parziale o totale e chiedere di essere ascoltato. Il valutatore deve convocare il valutato prima della formalizzazione della valutazione e deve tenerne motivatamente conto nella formulazione della valutazione definitiva.
2. Nel caso in cui il valutato non consente con la valutazione finale può avanzare istanza di revisione al Nucleo di Valutazione per quelle effettuate dai dirigenti ed al sindaco per quelle formulate dal Nucleo di Valutazione.

### **TITOLO VI**

#### **Adeguamento alle prescrizioni dettate dal D.Lgs n. 150/2009**

### **Art. 32**

#### **Incarichi dirigenziali**

1. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti dal Sindaco ai dirigenti, tenendo conto dei seguenti elementi:
  - a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare e degli obiettivi assegnati;
  - b) complessità della struttura organizzativa;
  - c) requisiti culturali posseduti;
  - c) attitudini e capacità professionali, anche in considerazione delle esperienze maturate, dei risultati ottenuti e degli esiti delle valutazioni;
  - d) esperienze possedute;
  - e) specifiche competenze organizzative.
2. La durata è fissata in 3 anni.
3. Le funzioni vengono compensate con la corresponsione di una retribuzione di posizione e una retribuzione di risultato entro le misure previste nel C.C.N.L. vigente nel tempo.
4. La revoca degli incarichi può essere disposta dal Sindaco prima della scadenza del termine a seguito di mutamenti organizzativi, a seguito della inosservanza delle direttive impartite dal Sindaco o dalla Giunta o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi ovvero a seguito di provvedimenti disciplinari.
5. Il provvedimento di revoca deve essere idoneamente motivato.

### **Art. 33**

#### **Incarichi dirigenziali e di responsabilità della gestione del personale**

1. L'incarico di dirigente della struttura preposta alla gestione delle risorse umane, non può essere attribuito a chi attualmente o negli ultimi 2 anni ha rivestito o riveste incarichi direttivi in organizzazioni sindacali o in partiti politici, né a chi ha o ha avuto negli ultimi 2 anni incarichi di collaborazione remunerata e non occasionale con partiti politici ed organizzazioni sindacali. L'accertamento della assenza di tali condizioni è effettuata tramite auto certificazione che deve essere prodotta dal soggetto interessato all'atto del conferimento di tale incarico, fatta salva la possibilità per l'ente di effettuare tutti i controlli che riterrà.

### **Articolo 34**

#### **La mobilità volontaria**

1. Ad integrazione delle disposizioni sulla mobilità volontaria, la volontà dell'ente di procedere in questo senso deve essere, unitamente ai criteri di valutazione delle domande, pubblicizzata preventivamente tramite pubblicazione sul sito internet e sull'albo pretorio per almeno 15 giorni e tramite comunicazione ai comuni vicini.
2. Le domande di mobilità in uscita sono esaminate dal dirigente che, tenendo conto delle indicazioni di carattere generale dettate dalla giunta, esprime il proprio parere vincolante.
3. Le domande di mobilità in entrata sono esaminate se accompagnate dal parere favorevole dell'ente presso cui il dipendente presta la propria attività e devono essere accompagnate da uno specifico curriculum. Nella valutazione delle domande si terrà conto delle esperienze maturate e delle attitudini. A tal fine il responsabile può essere coadiuvato da dipendenti dell'ente e da esperti esterni. Può darsi luogo sia ad un colloquio con coloro che hanno presentato l'istanza sia allo svolgimento di una prova pratica.

### **Art. 35**

#### **Utilizzazione graduatorie concorsuali**

1. Ai sensi dell'art. 3 comma 61 della L. 358/2003 è facoltà della Giunta prevedere, in sede di fabbisogno di personale, l'assunzione di personale a tempo indeterminato utilizzando graduatorie concorsuali di altre Pubbliche Amministrazioni, previo accordo con l'Amministrazione interessata.

**TITOLO VII**  
**NORME TRANSITORIE E FINALI**

**Art. 36**  
**Norme transitorie e finali**

1. Le norme di cui al presente regolamento si applicano a decorrere dallo 1.1.2011 con riferimento alle attività svolte da tale data.
2. Alle valutazioni delle attività svolte nel periodo precedente, anche se effettuata nel corso del 2011, si applicano le regole in vigore in precedenza.

**Art. 37**  
**Entrata in vigore e pubblicazione**

1. Il presente Regolamento entrerà in vigore ad avvenuta esecutività della deliberazione di approvazione.
2. Il presente Regolamento verrà pubblicato sul sito web ufficiale del Comune.