

**TITOLO VII - - MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA  
DELLA PERFORMANCE, MERITO E PREMIO**

**CAPO I**

**Articolo 25 — Nucleo Di Valutazione/Organismo Comunale Di Valutazione**

1. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta dal Nucleo di valutazione della performance / Organo Comunale di valutazione (N.V.) di cui all'art. 7 comma 2 lett. a) del D.Lgs. 150/2009 cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale delle figure di vertice e le funzioni attribuite agli organi di valutazione della Pubblica amministrazione di cui al d.l. 174/2012 conv. Nella legge 213/2012, alla L. 190/2012, al dlgs 33/2013 nonché le funzioni previste dal TUEL e dai vigenti CCNL del comparto Regioni — Enti Locali.
2. Il N.V. può essere sia monocratico che collegiale. Nel caso sia monocratico dovrà essere composto da un soggetto esterno; nel caso sia collegiale, almeno due componenti devono essere esterni ed il componente interno deve almeno avere i requisiti per l'accesso, dall'esterno, alle posizioni dirigenziali.
3. Il N.V. é nominato dal Sindaco, per un periodo massimo di tre anni, con atto motivato e previo accertamento dei requisiti, delle competenze e delle capacità specifiche richieste mediante analisi dei curricula e delle offerte presentate ed eventuale colloquio. L'incarico ai componenti o al singolo componente può essere rinnovato. Nel caso di organo collegiale il Sindaco individua il Presidente del collegio.
4. L'Amministrazione comunale può stipulare convenzioni con altri enti locali per l'affidamento dell'incarico di N.V. (anche se diversamente denominato).

5. Il N.V. svolge le seguenti attività:

- verifica la corretta ed economica gestione delle risorse del Comune, nonché la congruenza dei risultati gestionali con gli indirizzi e gli obiettivi politici di programmazione;
- propone alla Giunta, il sistema di valutazione della performance e le sue eventuali modifiche periodiche;
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio del merito e della professionalità;
- monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale.
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrativi.
- è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie, e degli strumenti predisposti dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità della P.A.;
- promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità;
- esprime un parere sulla proposta di metodologia per la graduazione dei valori economici delle retribuzioni di posizione;
- valida il rapporto annuale sulla performance dell'Ente, attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente;
- propone al Sindaco la valutazione annuale dei Responsabili di servizio e lo supporta nell'attribuzione ad essi dei premi secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione ed incentivazione;
- esercita infine ogni altra attività ad essi attribuito in funzione delle norme vigenti.

6. I componenti del N.V. devono essere in possesso, oltre ai requisiti generali

di Legge, dei seguenti requisiti:

- non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali svolti sul territorio dell'Ente negli ultimi tre anni 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.
  - esperienza, rinvenibile nel curriculum vitae dei candidati a ricoprire il ruolo di membro (o componente unico) del N.V. nell'ambito delle materie correlate al lavoro pubblico, agli aspetti giuridici ed economici del personale degli enti locali e agli aspetti organizzativi e gestionali;
  - possono far parte del N.V. anche soggetti che partecipano ad organismi di valutazione (comunque denominati) in diverse amministrazioni pubbliche.
  - Laurea di preferenza in giurisprudenza, economia aziendale o ingegneria gestionale; candidature in possesso di altre lauree ma con significativa esperienza sul campo possono essere ammesse e selezionate solo in mancanza di candidature in possesso di requisiti di cui al primo capoverso del presente comma.
    - Una buona e comprovata conoscenza almeno della lingua inglese.
    - Buone conoscenze di software
7. Il N.V. per l'espletamento della sua attività ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'Ente e può richiedere, oralmente o per iscritto, informazioni ai Responsabili di Settore e al segretario comunale.
8. L'importo, in ragione annua, da corrispondere ai componenti del N.V. (o al singolo componente in caso di organo monocratico) è stabilito dal Sindaco nel decreto di nomina e viene impegnato sul bilancio dell'ente con apposita determinazione.

9. Il responsabile del Settore Affari Generali assicura le risorse umane ed organizzative necessarie al funzionamento del N.V.

## **CAPO II Misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito e premio**

### **Articolo 26- Principi generali**

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 dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. L'Ente misura e valuta la performance con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi a quanto contenuto nel presente titolo.

3. L'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance. A tal fine pubblica sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: «Trasparenza, valutazione e merito»:

- a) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
- b) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i Responsabili dei servizi titolari di posizioni organizzative sia per gli altri dipendenti;
- c) il nominativo ed il curriculum del componente dell'Organismo indipendente di valutazione previsto dal precedente articolo 24;

- d) i curricula del Segretario e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;
- f) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo;
- g) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.

In caso di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al presente comma è fatto divieto

di erogazione della retribuzione di risultato ai Responsabili di Servizio preposti agli uffici coinvolti.

4. L'Ente adotta metodi idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi, nonché strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.

5. L'Ente promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance, attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

6. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente Titolo.

7. Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo e' condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.

## **Articolo 27 - Ciclo di gestione della performance**

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo precedente, l'Ente sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance. 2. Il ciclo di gestione della performance è coerente con quanto alla Parte prima - Titolo VI Controlli e alla Parte seconda - Ordinamento finanziario e contabile del D.Lgs. n. 267/2000 (Testo unico sull'ordinamento degli enti locali) e si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, come recepiti nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG) dell'Ente;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, come definito nel PEG;
- monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito come definito al presente Titolo;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

## **Articolo 28- Obiettivi e indicatori**

1. Gli obiettivi, sia di gestione corrente sia conseguenti alle indicazioni strategiche dell'Amministrazione, sono definiti annualmente nel PEG dell'Ente e sono:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Ente;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi

erogati e degli interventi;

- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili

### **Articolo 29- Sistema di misurazione e valutazione della performance**

1. L'Ente valuta annualmente la performance organizzativa e individuale mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

a) dal Nucleo di Valutazione della performance di cui al precedente art. 24, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei Responsabili di Servizio titolari di posizione organizzativa;

b) dai Responsabili di Servizio cui compete la valutazione del personale loro assegnato.

3. La definizione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, è demandata ad apposita deliberazione da adottarsi da parte della Giunta Comunale.

4. La metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa e del restante personale (di seguito chiamato SMiVaP) dovrà essere definita in coerenza con i principi di cui al D.Lgs. n. 150/2009 - art. 7, commi 1 e 3 e art. 9, commi 1 e 2.

5. La finalità perseguita mediante il SMiVaP è quella di valorizzare le risorse professionali, di migliorare l'azione amministrativa, nonché di riconoscere e

premiare il merito e di costituire la base per l'applicazione dei sistemi incentivanti.

### **Articolo 30- Soggetti coinvolti**

1. Il Nucleo di Valutazione è il soggetto cui compete formulare al Sindaco la proposta di valutazione della performance delle posizioni organizzative apicali. Allo stesso organismo compete la proposta di valutazione annuale del Segretario comunale.

2. La posizione organizzativa apicale è il soggetto cui compete la valutazione delle performance del personale.

3. La valutazione di performance del personale in distacco totale, in aspettativa e/o in comando assegnato presso altro Ente è effettuata dal Responsabile di Servizio sentito il referente della struttura/ente presso cui il dipendente presta servizio.

4. La valutazione del personale in distacco o comando parziale è effettuata dal Responsabile di Servizio sentito il referente della struttura presso cui il dipendente presta servizio.

5. Nel caso in cui il valutato, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità interna all'Ente, la valutazione è effettuata dal Responsabile della struttura apicale presso cui il dipendente ha prestato servizio per il periodo più lungo sentito l'altro Responsabile di Servizio

### **Articolo 31 - Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale**

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa e' collegata:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente;

d) alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

e) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una



significativa differenziazione dei giudizi.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai titolari di posizione organizzativa sulla performance individuale del personale sono collegate:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;

c) alle competenze dimostrate;

d) a specifici comportamenti professionali e organizzativi.

### **Articolo 32 - Sistema premiante**

1. L'Ente, nell'esercizio delle proprie potestà normative, prevede che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e titolare di posizione organizzativa che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre.

2. Per premiare il merito e la professionalità, l'Ente, oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizza gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed I) del D.Lgs. n. 150/2009, nonché, adattandoli alla specificità dei propri ordinamenti, quelli di cui alle lettere a) e b) dello stesso art. 20 c.1, D.Lgs. n. 150/2009. Gli incentivi di cui alle predette lettere a), b), c) ed e) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

### **Articolo 33- Progressioni economiche**

1. L'Ente riconosce selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

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 dall'applicazione del sistema di valutazione.

#### **Articolo 34- Progressioni di carriera**

1. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, l'Ente copre i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.
2. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti in relazione alle specifiche esigenze dell'Amministrazione, come attestate dall'applicazione del sistema di valutazione .

#### **Articolo 35- Attribuzione di incarichi e responsabilità**

1. L'Ente favorisce la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.
2. La professionalità sviluppata e attestata dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.

#### **Articolo 36- Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale**

1. L'Ente riconosce e valorizza i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti e a tali fini:
  - a) promuove l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali;
  - b) favorisce la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali.
2. Gli incentivi di cui al comma 1 sono riconosciuti nei limiti delle risorse disponibili dell'Ente.

### **Articolo 37- Premio di efficienza**

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'articolo 2, commi 33 e 34 della Legge 22 dicembre 2008, n. 203, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

