

Comune di Cugnoli

(Provincia di Pescara)

Regolamento sulla programmazione, pianificazione, controllo, misurazione e valutazione della *performance*

Indice

Titolo I	Disposizioni generali
Articolo 1	Oggetto e finalità
Titolo II	Disciplina della <i>performance</i>
Articolo 2	Criteri generali
Articolo 3	Programmazione strategica e gestionale e relativi strumenti
Articolo 4	Relazione previsionale e programmatica
Articolo 5	Ciclo della <i>performance</i>
Articolo 6	Pianificazione esecutiva della <i>performance</i>
Articolo 7	Definizione degli obiettivi
Articolo 8	Organismo indipendente di valutazione
Articolo 9	Modalità di funzionamento dell'Organismo indipendente di valutazione
Articolo 10	Funzioni dell'Organismo indipendente di valutazione
Titolo III	Controlli interni
Articolo 11	Articolazione del sistema di controllo interno
Articolo 12	Controllo strategico
Articolo 13	Controllo di gestione
Articolo 14	Controllo di regolarità amministrativa e contabile
Articolo 15	Monitoraggio <i>in itinere</i> della <i>performance</i> e interventi correttivi
Titolo IV	Misurazione e valutazione
Capo I	Indicatori della <i>performance</i> e soggetti del sistema di misurazione e valutazione
Articolo 16	Indicatori della <i>performance</i>
Articolo 17	Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>
Capo II	Misurazione e valutazione della <i>performance</i> organizzativa dell'ente
Articolo 18	<i>Performance</i> organizzativa dell'ente
Articolo 19	Valutazione della <i>performance</i> organizzativa
Articolo 20	Valutazione del Segretario comunale
Capo III	Misurazione e valutazione della <i>performance</i> dei responsabili dei Servizi
Articolo 21	Ambiti della valutazione

Articolo 22	Criteri di valutazione
Articolo 23	Modalità e tempi della valutazione
Articolo 24	Disciplina della retribuzione di posizione e di risultato dei responsabili dei Servizi
Capo IV	Misurazione e valutazione della <i>performance</i> del personale dipendente
Articolo 25	Ambiti della valutazione
Articolo 26	Criteri di valutazione
Articolo 27	Monitoraggio delle attività, modalità e tempi della valutazione
Articolo 28	Principi di valorizzazione del merito e attribuzione dei premi collegati alla <i>performance</i> organizzativa e individuale
Articolo 29	Procedure di conciliazione per il personale dipendente
Articolo 30	Progressione economica all'interno della categoria
Titolo V	Rendicontazione e trasparenza
Articolo 31	Rendicontazione
Articolo 32	Trasparenza
Titolo VI	Disposizioni finali
Articolo 33	Norme finali e transitorie

Titolo I
Disposizioni generali

Articolo 1

Oggetto e finalità

1. Il presente regolamento disciplina il ciclo della *performance* e l'articolazione dei controlli interni, nonché il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni organizzative e individuali.

2. La programmazione strategica e finanziaria e la relativa pianificazione esecutiva sono costantemente improntate al perseguimento di elevati livelli di quantità e qualità dei servizi resi alla collettività e all'utenza, nell'ambito delle funzioni istituzionali dell'Ente, secondo criteri idonei a realizzare prioritariamente un adeguato grado di soddisfacimento delle aspettative dei destinatari dei servizi medesimi.

3. In stretta correlazione con gli obiettivi definiti annualmente e pluriennalmente nell'ambito dei provvedimenti d'adozione dei programmi e dei piani di attività, nonché nel rispetto della contrattazione collettiva nazionale di comparto e di quanto demandato alla contrattazione collettiva decentrata, l'Amministrazione persegue obiettivi di costante valorizzazione delle risorse umane disponibili e delle loro competenze professionali, promuovendo lo sviluppo del relativo potenziale di crescita, anche mediante adeguati interventi di formazione, in linea con le esigenze di efficacia ed efficienza dell'azione gestionale e amministrativa.

4. I trattamenti economici accessori collegati al miglioramento delle *performance* organizzativa e individuale sono attribuiti annualmente per premiare il merito professionale, previa rilevazione e valutazione dei contributi resi dal personale nello svolgimento dei compiti d'istituto, in relazione alle attività da svolgere per assicurare il funzionamento degli uffici e il miglioramento dei servizi e nel complessivo quadro della programmazione degli obiettivi e della pianificazione operativa.

Titolo II
Disciplina della *performance*

Articolo 2

Criteri generali

1. L'Amministrazione comunale promuove il costante miglioramento dei documenti di programmazione generale e di pianificazione esecutiva e dell'organizzazione delle informazioni ivi contenute.

2. Il Sindaco e la Giunta, in relazione alle missioni dell'Ente e alle correlate linee programmatiche del programma amministrativo, approvate dal

Consiglio Comunale, definiscono gli obiettivi strategici e le relative priorità, promuovendo la cultura della responsabilità in ordine ai risultati attesi.

3. La gestione del ciclo della *performance* è organizzata e disciplinata in raccordo e integrazione con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Articolo 3

Programmazione strategica e gestionale e relativi strumenti

1. La programmazione strategica, di competenza degli Organi di Governo, costituisce espressione della funzione di indirizzo politico e definisce, per ogni missione dell'Ente, gli obiettivi strategici di livello pluriennale.

2. La programmazione operativa e la correlata pianificazione esecutiva articola i programmi e i progetti riconducibili a ciascun Servizio in obiettivi gestionali e definisce i risultati attesi, nonché gli indicatori per la relativa misurazione e valutazione.

3. Il sistema di programmazione, pianificazione, controllo, misurazione e valutazione si articola nei seguenti documenti:

- a) gli atti di indirizzo degli Amministratori competenti i quali definiscono la correlazione tra l'impostazione strategica e le priorità di settore con i programmi operativi dei Servizi;
- b) la Relazione previsionale e programmatica, di valenza triennale, che rappresenta lo strumento di raccordo tra la programmazione strategica e l'articolazione organizzativa dell'Ente;
- c) il Piano esecutivo della *performance*, comprensivo della pianificazione esecutiva di gestione - predisposto dal Segretario Comunale di concerto con il Responsabile del Servizio economico-finanziario ed il Responsabile del Servizio personale e organizzazione e sottoposto all'esame ed approvazione della Giunta Comunale - nel quale i programmi operativi sono tradotti in obiettivi gestionali, con contestuale indicazione dei correlati indicatori di risultato; esso comprende il piano dettagliato degli obiettivi dei singoli Servizi e il relativo sistema di misurazione e valutazione.

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

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

Articolo 4

Relazione previsionale e programmatica

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

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

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

Articolo 5

Ciclo della *performance*

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

- a) adozione di un documento programmatico, annuale e triennale, denominato "Piano esecutivo della *performance*";
- b) monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi programmati e della *performance* organizzativa e individuale;
- c) misurazione e valutazione finale del grado di attuazione degli obiettivi programmati e delle *performance* organizzativa e individuale;
- d) attribuzione al personale dei trattamenti economici accessori collegati alla *performance*;
- e) pubblicazione dei risultati della valutazione sul sito istituzionale dell'ente, in apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito".

Articolo 6

Pianificazione esecutiva della *performance*

1. La Giunta, entro trenta giorni dalla data di approvazione del bilancio di ciascun esercizio finanziario, adotta, in compiuta coerenza con la relativa programmazione finanziaria e di bilancio, il Piano esecutivo della *performance*, di cui all'articolo 3, comma 3, lettera c).

2. Il Piano di cui al comma 1, comprensivo della pianificazione esecutiva di gestione, rappresenta il documento di dettaglio di ciascun programma di Servizio, ove i progetti previsti nella Relazione previsionale e programmatica sono articolati in obiettivi gestionali affidati ai centri di responsabilità dei Servizi, nei termini stabiliti dall'articolo 7.

3. Il Piano esecutivo della *performance* include il Piano dettagliato degli obiettivi e ricomprende tutti gli obiettivi di gestione, classificati in relazione alla natura dei progetti, riconducibili a due macro-tipologie: obiettivi di mantenimento (spesa corrente consolidata) e obiettivi di sviluppo (spesa corrente di sviluppo e di investimento). Nel suo ambito, sono pianificate le azioni e le singole fasi attuative necessarie alla realizzazione e alla misurazione della *performance* organizzativa e individuale, anche mediante la trasparente e intellegibile definizione dei risultati attesi.

4. Il Piano esecutivo della *performance* assicura ai portatori di interessi, interni ed esterni, la fruibilità e comprensibilità delle informazioni ivi contenute, al fine di garantire la qualità e l'attendibilità della *performance* programmata e la verifica dei risultati a consuntivo. A tal fine il Piano illustra:

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

5. Il Piano esecutivo della *performance* è strutturato in due ambiti di misurazione e di valutazione, l'uno relativo alla *performance* organizzativa dell'Ente nel suo complesso, nonché dei singoli Servizi, l'altro alla misurazione e alla valutazione della *performance* individuale, ai sensi di quanto previsto dal Titolo IV, Capi III e IV.

Articolo 7

Definizione degli obiettivi

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

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

concreti, misurabili e, ove la natura del risultato lo consenta, confrontabili. La confrontabilità può essere riferita a *standard* predefiniti dall'Ente o da altre analoghe amministrazioni, a dati di serie storiche, ovvero a una pluralità di Servizi, qualora gli obiettivi medesimi siano condivisi tra più aree di attività.

3. Ai fini di cui al precedente comma, per ogni obiettivo sono indicati la modalità e gli strumenti per la misurazione dei risultati, corrispondenti a criteri di attendibilità e tracciabilità dei dati, nonché il peso percentuale dell'obiettivo rispetto alle complessive attese di risultato.

4. Gli obiettivi sono assegnati previa istruttoria di fattibilità tecnico-finanziaria, svolta a cura dei Responsabili dei Servizi, sotto la supervisione del Segretario Comunale e sulla scorta delle indicazioni metodologiche fornite dall'OIV, nel rispetto degli indirizzi strategici e generali stabiliti dagli Organi di Governo e sentiti gli assessori di riferimento.

5. In relazione agli esiti del periodico monitoraggio *in itinere* della *performance* dell'Ente, svolto ai sensi dell'articolo 15, e a fronte di sopravvenute esigenze di modificazione della programmazione strategica e/o operativa, gli obiettivi assegnati possono essere implementati, corretti e/o rideterminati, in applicazione dei medesimi criteri e modalità previsti dal presente articolo. In tal caso sono aggiornati i relativi documenti di programmazione e pianificazione esecutiva.

Articolo 8

Organismo indipendente di valutazione

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito OIV) è composto da tre membri, di cui il Presidente e due esperti, questi ultimi nominati dalla Giunta Comunale su designazione del Sindaco in modo da garantirne la totale indipendenza dall'organo di indirizzo politico amministrativo.

2. Il ruolo di presidente è ricoperto dal Segretario comunale, fatta eccezione per quanto di seguito previsto.

3. La nomina dei due esperti avviene con decreto del Sindaco sulla scorta dei curricula acquisiti previa pubblicazione di apposito avviso esplorativo sul sito internet dell'Ente.

4. L'OIV esercita le attività di cui all'articolo 10 e svolge le attività di controllo strategico di cui al successivo articolo 12 riferendo, in proposito, direttamente alla Giunta Comunale.

5. I componenti diversi dal Segretario comunale, ai quali compete la fornitura degli apporti tecnico-professionali necessari per lo svolgimento delle funzioni di cui all'articolo 10, sono nominati tra soggetti aventi i seguenti requisiti:

- a) cittadinanza italiana o UE;

- b) età non superiore a 65 anni;
- c) laurea magistrale (LM), laurea specialistica (LS) o quadriennale, se conseguita nella vigenza del previgente ordinamento, ovvero diploma di laurea (L) unitamente al possesso di un titolo di studio post-universitario in materia di organizzazione e personale della pubblica amministrazione, del *management*, della pianificazione e del controllo di gestione o della misurazione e valutazione delle *performance*. E' inoltre richiesto il possesso di adeguata esperienza nella pubblica amministrazione o presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati o avere maturato un'esperienza di almeno tre anni quali componenti di organismi di valutazione.

6. I componenti di cui al comma 5 non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

7. Il compenso spettante ai componenti l'OIV - se dovuto - è quantificato con deliberazione dell'organo esecutivo.

8. L'OIV dura in carica per il corrispondente periodo del mandato del Sindaco. I componenti esterni possono recedere dall'incarico in qualsiasi momento, con effetto dall'anno successivo a quello della relativa comunicazione.

9 I membri di cui al comma 5 possono essere revocati, in caso di convenzione tra Enti, al momento della entrata in carica di un nuovo Sindaco, su proposta di quest'ultimo. Nelle more della procedura di nuova nomina i membri in carica completano comunque le attività di valutazione dell'anno in corso.

10. L'OIV può essere istituito in forma associata con altri enti locali. Nella relativa convenzione, è individuato l'ente capo-fila per la gestione del rapporto e sono individuate le modalità di scelta dei componenti e di determinazione del relativo compenso, da commisurare alla quantità e dimensione degli enti associati, comunque d'intesa tra le amministrazioni interessate. Con riferimento alla determinazione del compenso, la convenzione specifica altresì i criteri di determinazione delle quote di spesa da porre a carico di ciascun ente, anche ai fini dell'eventuale recesso dalla convenzione. I singoli enti aderenti sono tenuti a versare, mensilmente, al Comune Capofila i ratei della quota da essi dovuta entro trenta giorni dal ricevimento della relativa nota di riparto.

11. Ciascun comune aderente alla convenzione può recedere dalla stessa in qualsiasi momento. Il recesso produce effetto dall'anno successivo a quello in cui è notificato all'ente capo-fila, con preavviso di almeno sei mesi rispetto al 31

dicembre dell'anno in cui interviene. L'OIV, in tal caso, completa comunque l'attività di misurazione e valutazione per l'anno in corso al momento del recesso. Il compenso dei membri esterni è conseguentemente rideterminato, in applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo.

12. Ove il Segretario comunale sia incaricato della responsabilità di uno o più Servizi, è incompatibile con la carica di presidente e membro dell'OIV. In tal caso, l'OIV resta composto dai soli componenti esterni ed è presieduto da quello più anziano, salvo che l'ente interessato non proceda autonomamente alla nomina di un terzo componente esterno, che opera esclusivamente nel suo interesse, con relativa spesa a carico dell'ente medesimo.

Articolo 9

Modalità di funzionamento dell' Organismo indipendente di valutazione

1. Le riunioni dell'OIV sono valide con la partecipazione di almeno due membri. L'OIV si riunisce periodicamente al fine di assicurare un adeguato monitoraggio *in itinere* delle attività.

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

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

3. L'OIV è supportato, per le attività di misurazione delle *performance* organizzative e individuali, dalla struttura competente in materia di controllo di gestione.

4. In caso di OIV associato, lo stesso è presieduto, per lo svolgimento delle attività comuni, dal Segretario dell'ente capo-fila, salvo diversa disposizione contenuta nella convenzione e, per le funzioni che si riflettono sulle singole amministrazioni, dal Segretario di ciascuna di esse. L'OIV associato tra più di due enti si riunisce in seduta comune a tutti gli enti convenzionati, con composizione integrata dai Segretari di tutti i comuni, almeno una volta l'anno, al fine di verificare il corretto svolgimento delle sue funzioni, di coordinarne le attività e di sviluppare, condividere e aggiornare, ove necessario, i criteri generali di riferimento per la misurazione e la valutazione delle *performance*, ferma restando la piena autonomia di ciascun ente nella determinazione dei propri obiettivi e correlati indicatori di rilevazione.

5. In seduta comune a tutti gli enti associati, l'OIV assume le proprie decisioni a maggioranza dei presenti, ivi inclusi i Segretari di tutti i comuni aderenti.

Articolo 10

Funzioni dell'Organismo indipendente di valutazione

1. L'OIV, sulla scorta dello specifico apporto tecnico-professionale dei membri esperti, svolge le seguenti funzioni:

- a. elabora e propone i sistemi di valutazione delle posizioni di lavoro, dei risultati, delle prestazioni, del potenziale professionale del dipendente e ne monitora il funzionamento complessivo, certificandone la correttezza;
- b. propone al Sindaco, sulla base della presente disciplina e di quanto recato dal piano esecutivo annuale della performance, la valutazione annuale dei responsabili dei Servizi;
- c. elabora la valutazione sulla performance organizzativa dell'intero ente e delle singole strutture, che costituisce il presupposto per l'accesso agli strumenti premiali e di valorizzazione del merito; nell'ambito di tale attività, fornisce indicazioni tecniche sul controllo di gestione e svolge le attività di controllo strategico riferendo, in proposito, direttamente alla Giunta Comunale
- d. certifica il processo di valutazione della prestazione lavorativa dei dipendenti di competenza dei Responsabili dei singoli Servizi;
- e. supporta il Sindaco ed eventualmente gli organismi gestionali, in materia di organizzazione in generale;
- f. riferisce alla Giunta sull'andamento delle performance e comunica tempestivamente le criticità riscontrate;
- g. effettua la valutazione dei dipendenti di categoria D ai fini delle progressioni economiche nella categoria, nonché di qualsiasi altro istituto che veda coinvolto comparativamente tutto l'organico ascritto alla categoria medesima;
- h. promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dell'azione amministrativa;
- i. verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- j. certifica i risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'ente, ai fini dell'applicazione del premio di efficienza, nei limiti e secondo le modalità previsti dalle norme di legge nel tempo in vigore;

- k. propone alla Giunta la graduazione delle posizioni di lavoro dei responsabili dei Servizi, ai fini della determinazione della retribuzione di posizione.

2. L'OIV ha diritto di accesso a tutti i dati e alle informazioni necessarie all'espletamento delle sue funzioni; i responsabili dei Servizi e i dipendenti hanno l'obbligo di cooperare con l'OIV, valendo il relativo grado di collaborazione ai fini valutativi e disciplinari. I componenti l'OIV sono tenuti a rispettare il segreto d'ufficio ed a non utilizzare per finalità estranee alle loro funzioni le informazioni di cui vengono in possesso in ragione del loro incarico.

Titolo III

Controlli interni

Articolo 11

Articolazione del sistema di controllo interno

1. Il sistema di controllo interno del Comune è articolato nelle seguenti attività:

- a) controllo strategico;
- b) controllo di gestione;
- c) controllo di regolarità amministrativa e contabile;
- d) monitoraggio e valutazione della *performance* organizzativa e individuale, svolti ai sensi del Titolo V.

Articolo 12

Controllo strategico

1. Il controllo strategico è finalizzato a supportare le attività di programmazione strategica e di indirizzo politico amministrativo degli organi di governo dell'ente e ad assicurare la funzione di valutazione dell'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti.

2. Il controllo strategico è svolto dall'OIV, nell'ambito delle funzioni di monitoraggio, misurazione e valutazione della *performance* organizzativa.

Articolo 13

Controllo di gestione

1. Il controllo di gestione è il sistema di attività e procedure dirette a verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati e, attraverso l'analisi delle risorse acquisite e della comparazione tra i costi e la quantità e

qualità dei servizi offerti, la funzionalità dell'organizzazione dell'ente, l'efficacia, l'efficienza ed il livello di economicità dell'azione amministrativa, allo scopo di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e benefici.

2. Il controllo di gestione è svolto nell'ambito del Servizio personale e organizzazione, che ha la responsabilità, altresì, di elaborare i dati e fornirli ai Responsabili delle strutture apicali, all'Organismo Indipendente di Valutazione, agli organi di direzione politica dell'Ente e, inoltre, deve renderli disponibili alle rappresentanze sindacali, che ne facciano richiesta.

3. La missione del controllo di gestione consiste nel fornire informazioni rilevanti, tempestive e di qualità a supporto dell'attività di direzione, anche attraverso l'utilizzo delle moderne tecnologie di rete. L'ufficio preposto al controllo di gestione collabora con i responsabili destinatari delle informazioni prodotte e con l'organo di revisione. Lo stesso predispone rapporti periodici sui complessivi andamenti gestionali e, entro il mese di aprile di ciascun anno, il rapporto consuntivo del controllo stesso.

4. Per lo svolgimento delle sue attività, in particolare per la misurazione delle *performance* organizzative dell'intero ente e delle singole aree e delle *performance* individuali, l'OIV si avvale delle informazioni e dei report elaborati dal controllo di gestione; a tal fine, il Segretario comunale ne indirizza e coordina l'attività.

Articolo 14

Controllo di regolarità amministrativa e contabile

1. Il controllo di regolarità amministrativa e contabile è esercitato, per quanto di rispettiva competenza, dalle seguenti figure:

- a) dal Segretario, per quanto attiene al controllo di regolarità amministrativa e all'attività di consulenza tecnico giuridica, nell'ambito delle funzioni istituzionali di collaborazione e assistenza giuridico-amministrativa agli organi di governo, in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti;
- b) dal responsabile del Servizio economico-finanziario e dall'organo di revisione, per quanto attiene alla regolarità contabile e alla copertura finanziaria;
- c) dai singoli responsabili dei Servizi, per quanto attiene alla regolarità tecnico-amministrativa dei procedimenti e degli atti afferenti alle loro specifiche attribuzioni.

2. Nell'ambito del controllo di regolarità amministrativa, il Segretario sovrintende e coordina l'attività di gestione dei responsabili dei Servizi, anche ai fini del rispetto dei principi di trasparenza e integrità. Il Segretario si

rapporta costantemente al Sindaco, rilevando eventuali scostamenti delle procedure e delle determinazioni adottate rispetto alle disposizioni di legge e di regolamento e agli atti di indirizzo adottati per lo svolgimento dell'attività di gestione.

Articolo 15

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

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

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

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

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

Titolo IV

Misurazione e valutazione

Capo I

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

Articolo 16

Indicatori della *performance*

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

2. L'elemento di riferimento per la valutazione della *performance* organizzativa di Ente è costituito dal livello di attuazione degli obiettivi e dei progetti strategici, in relazione alle priorità predefinite sui diversi programmi settoriali ai sensi dell'articolo 4, rilevabile anche mediante raffronto integrato delle indicazioni di dettaglio delle attività collegate agli obiettivi e della relativa tempistica.

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

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

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

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

7. Il Piano esecutivo della *performance*, reso pubblico secondo le modalità di cui all'articolo 32, comma 2, è affidato ad ogni responsabile di Servizio, il quale assume la responsabilità della sua attuazione. A tal fine, ognuno di essi è tenuto ad adottare le iniziative finalizzate al coinvolgimento, anche trasversale nell'ente, di tutti i soggetti che concorrono alla sua attuazione, nonché alla responsabilizzazione delle risorse umane assegnate in ordine ai risultati e ai comportamenti attesi.

Articolo 17

Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della *performance*

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

- a) Il Sindaco, cui compete la valutazione del Segretario comunale e dei responsabili dei Servizi, per questi ultimi su proposta dell'OIV;

- b) l'OIV, cui compete la valutazione della *performance* dell'ente e dei singoli servizi, nonché la proposta di valutazione dei relativi responsabili;
- c) i responsabili dei Servizi, cui compete la valutazione del personale loro assegnato.

Capo II

Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa dell'ente

Articolo 18

***Performance* organizzativa dell'ente**

1. La *performance* organizzativa dell'Ente è rilevata con riferimento ai seguenti ambiti di risultato:

- a) l'attuazione dei piani e dei programmi, quali previsti, in coerenza con le indicazioni contenute nel programma di mandato, nella relazione previsionale e programmatica e negli altri documenti di pianificazione;
- b) il miglioramento qualitativo dell'organizzazione generale e dei processi produttivi, finalizzato al perseguimento di un più elevato grado di qualità e quantità dei servizi, in uno con lo sviluppo delle competenze professionali, la razionalizzazione dei costi a parità di *standard* erogativi, il contenimento dei tempi di resa delle prestazioni e di attivazione e chiusura dei procedimenti, secondo criteri di efficiente composizione dei fattori produttivi effettivamente disponibili;
- c) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini e i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di eventuali forme di partecipazione e collaborazione, nonché la rilevazione del grado di soddisfazione degli stessi.

Articolo 19

Valutazione della *performance* organizzativa

1. L'OIV valuta, con cadenza annuale, la *performance* organizzativa dell'ente e quella delle singole strutture. Degli esiti della valutazione si tiene conto nella valutazione delle *performance* individuali dei responsabili dei Servizi.

2. Nell'ambito dell'attività di valutazione, sono esaminati i risultati conseguiti a consuntivo, in relazione a quelli pianificati nell'ambito del Piano esecutivo della *performance*, nonché le modalità con cui i medesimi sono stati raggiunti, in relazione agli esiti delle attività di monitoraggio sulla gestione del ciclo della *performance*.

Articolo 20

Valutazione del Segretario comunale

1. La valutazione del Segretario comunale compete al Sindaco. La stessa è adottata annualmente, nel rispetto delle disposizioni recate dal contratto collettivo nazionale per i segretari comunali e provinciali, successivamente all'adozione della valutazione della *performance* organizzativa e alla valutazione dei responsabili dei servizi e del personale dipendente.

2. Costituiscono oggetto di valutazione gli apporti assicurati dal Segretario comunale nell'esercizio delle funzioni istituzionalmente assegnate dalla legge, in termini di costante e puntuale collaborazione, anche nella veste di Presidente dell'OIV, nella cura del regolare andamento amministrativo e gestionale dei Servizi e dell'ente nel suo complesso, anche con riferimento ai compiti di sovrintendimento alle attività dei responsabili dei Servizi medesimi, nonché lo svolgimento delle funzioni aggiuntive eventualmente assegnate dal Sindaco, ai sensi delle disposizioni di legge e di contratto nel tempo in vigore.

3. Eventuali scostamenti dalle attese dell'Amministrazione, in ordine all'espletamento delle funzioni sue proprie, sono tempestivamente contestati al Segretario comunale in corso d'esercizio, con diritto al contraddittorio.

4. In caso di attribuzione al Segretario comunale della responsabilità di uno o più servizi, allo stesso si applicano, limitatamente allo svolgimento dei relativi incarichi, le disposizioni di misurazione e valutazione previste dal Capo III di questo Titolo.

Capo III

Misurazione e valutazione della *performance* dei responsabili dei Servizi

Articolo 21

Ambiti della valutazione

1. La *performance* dei responsabili dei Servizi è valutata con riferimento ai seguenti ambiti di misurazione:

- a) indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) qualità del contributo assicurato alla *performance* generale di ente e di struttura, con riguardo alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) capacità di valutazione dei propri collaboratori.

2. Gli indicatori per la misurazione della *performance* organizzativa e individuale dei responsabili dei Servizi, di cui alle lettere a) e b) del comma 1, sono previsti e stabiliti, su proposta tecnica dell'OIV, nell'ambito del Piano esecutivo della *performance*, in relazione a specifici obiettivi, ai sensi dell'articolo 6, comma 5. Il Segretario comunale assicura il raccordo tra la fase istruttoria, da svolgere ai sensi dell'articolo 7, comma 4, le attività dell'OIV e la predisposizione dei provvedimenti di pianificazione di competenza della Giunta comunale.

3. Ai fini di quanto previsto dal comma 2, nell'ambito del Piano esecutivo della *performance* sono annualmente fissati i pesi di ciascun obiettivo, organizzativo e individuale, ai fini della corretta ponderazione dei risultati rispetto alle priorità di programma stabilite dai competenti organi di governo. Tale attività è condotta in applicazione di quanto previsto, ai fini della retribuzione di risultato, dall'articolo 24, comma 4.

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

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

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

Articolo 22

Criteria di valutazione

1. La misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa e individuale dei responsabili dei Servizi sono svolte tenendo conto degli ambiti della valutazione previsti nell'articolo 21 e degli indicatori, dei pesi e dei fattori di misurazione ivi indicati, quali assunti a corredo del Piano esecutivo della *performance*. Costituisce, in ogni caso, elemento di valutazione la capacità

dimostrata di collaborare al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'Ente di cui all'articolo 18, anche con riguardo al compiuto rispetto dei termini e degli obblighi di chiusura dei procedimenti amministrativi di rispettiva e diretta competenza.

2. In ogni caso, costituisce criterio di valutazione dei responsabili la capacità dimostrata, in corso di istruttoria, di formulare proposte organizzative e tecnico-operative idonee ad assicurare un miglior raggiungimento degli obiettivi di sviluppo e miglioramento delle prestazioni di ente e di struttura. Costituisce, altresì, elemento di valutazione la mancata presentazione, nei termini, della proposta di cui all'articolo 7, comma 4.

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

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

Articolo 23

Modalità e tempi della valutazione

1. Ciascun responsabile di Servizio, entro il 31 gennaio di ogni anno, formula una relazione sul lavoro svolto nell'esercizio precedente, con riferimento agli obiettivi e ai progetti assegnatigli con il Piano esecutivo della performance e in relazione agli ambiti di misurazione di cui all'articolo 21, cui sono allegati le schede di valutazione delle prestazioni rese da ciascuno dei dipendenti assegnati, di cui all'articolo 27, comma 3. La relazione è trasmessa all'OIV, per il tramite del Segretario comunale, ai fini della formulazione della proposta di valutazione individuale.

2. L'OIV, entro un mese dal ricevimento di tutte le relazioni di cui al comma 2 contestualmente alla redazione della valutazione sulla performance di cui all'articolo 19 e dopo che i responsabili dei Servizi hanno proceduto alla valutazione dei loro collaboratori ai sensi del Capo IV di questo Titolo, formula la proposta di valutazione individuale di ciascuno dei responsabili stessi, ai quali viene preventivamente consegnata nel corso di apposito colloquio, vertente sul processo di misurazione che li riguarda. Ai responsabili è assegnato

un termine per depositare eventuali memorie in ordine alla proposta di valutazione ricevuta.

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

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

Articolo 24

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

1. La retribuzione di posizione è determinata dalla Giunta Comunale sulla base della graduazione della posizione lavorativa proposta dall'OIV a norma dell'art. 10 comma 1, lett. k) del presente regolamento

2. La determinazione della retribuzione di risultato avviene nel rispetto di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale del comparto, assicurando l'applicazione del principio di valorizzazione del merito, mediante adeguato proporzionamento dei premi in rapporto al grado di raggiungimento dei risultati e al livello di realizzazione delle *performance*, con riferimento a tutti gli ambiti previsti dall'articolo 21.

Capo IV

Misurazione e valutazione della *performance* del personale dipendente

Articolo 25

Ambiti della valutazione

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

- a) raggiungimento di specifici obiettivi, di gruppo e/o individuali;

- b) qualità del contributo assicurato alla *performance* dell'unità organizzativa di appartenenza, con riferimento alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

2. Ai fini di quanto previsto dal comma 1, i responsabili dei Servizi svolgono l'istruttoria di cui all'articolo 7, comma 4, e sentito il Segretario comunale, predispongono apposite schede d'attribuzione, al personale loro assegnato, degli obiettivi di cui alla lettera a) del precedente comma, ivi indicando anche le attese di *performance* e di sviluppo delle qualità professionali di cui alla successiva lettera b), anche in applicazione delle indicazioni tecniche fornite dall'OIV.

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

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

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

Articolo 26

Criteri di valutazione

1. La misurazione delle prestazioni lavorative del personale dipendente avviene con riferimento ai programmi di attività redatti e consegnati ai sensi dell'articolo 25.

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

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

Articolo 27

Monitoraggio delle attività, modalità e tempi della valutazione

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

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

3. Ciascun responsabile di Servizio, contestualmente alla formulazione della relazione di cui all'articolo 23, comma 2 e sentito il Segretario comunale, predispone una scheda di valutazione della prestazioni rese da ciascuno dei dipendenti assegnati, coerentemente a quanto individualmente pianificato ai sensi dell'articolo 25. Non possono costituire elemento di valutazione negativa le eventuali carenze prestazionali che non siano state fatte oggetto dei rilievi da assumere in corso di monitoraggio *in itinere*, ai sensi del comma 1.

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

5. Le schede di valutazione di cui al comma 3 sono trasmesse all'OIV, per la conseguenti verifiche sul rispetto dei criteri di cui al comma 4.

6. I responsabili dei Servizi, al termine degli adempimenti di cui ai precedenti commi, comunicano la valutazione ai dipendenti assegnati, in sede di apposito colloquio individuale.

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

8. I compiti di misurazione e valutazione del personale di categoria D, che non sia destinatario di un incarico di responsabilità di Servizio, sono svolti dall'OIV; a tal fine, le attività di monitoraggio e direttiva di cui al comma 1 sono svolte, dai responsabili di Servizio cui detto personale risulti assegnato, con l'assistenza del Segretario comunale o di un altro membro dell'OIV.

Articolo 28

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

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

2. L'OIV verifica, mediante l'analisi degli strumenti e dei documenti di misurazione e valutazione di cui all'articolo 27, la concreta applicazione del principio di cui al comma 1.

3. Ove il numero dei dipendenti di cui al presente Capo, in servizio nell'anno di riferimento, sia superiore a otto unità, il principio di differenziazione di cui al comma 1 è attuato mediante l'individuazione, ai sensi del comma 4, di distinti livelli di risultato, in modo da assicurare la rilevazione delle migliori performance lavorative, con valutazione non inferiore al 90% del punteggio massimo realizzabile, nonché di quelle comunque adeguate alle attese dell'Amministrazione, prevedendo altresì la separata indicazione, in sede di valutazione, del personale che presenti eventuali esigenze di adeguamento alle attese minime di risultato.

4. In sede di contrattazione collettiva decentrata, fermo quanto stabilito nel comma 3, sono definiti i criteri di distribuzione delle risorse decentrate disponibili ai premi di produttività legati alla performance organizzativa e individuale, nonché i criteri per la determinazione dei premi individuali. In ogni caso, ai dipendenti che raggiungano il livello maggiore di risultato ai sensi del comma 3, deve essere assicurato un premio individuale prevalente rispetto al restante personale dipendente.

Articolo 29

Procedure di conciliazione per il personale dipendente

1. Il personale dipendente può contestare la valutazione ricevuta ai sensi dell'articolo 27, comma 6; a tal fine, entro dieci giorni dallo svolgimento del colloquio ivi previsto, può fare istanza scritta all'OIV, anche chiedendo di essere sentito.

2. L'OIV, ricevuta la contestazione, sente, anche delegando uno dei suoi membri, il responsabile di Servizio competente, con riferimento agli elementi della contestazione e alla documentazione recante la misurazione e valutazione del lavoro svolto dall'interessato. In tale sede, ove rilevi margini di revisione della valutazione, indica al responsabile gli ambiti e gli elementi di riferimento per le dovute verifiche.

3. Il Responsabile del Servizio, sulla scorta dell'intervento dell'OIV, formula apposito atto di chiusura della verifica operata, ivi confermando, ovvero rivedendo, in tutto o in parte, la valutazione originariamente adottata.

Ove si discosti dalle indicazioni dell'OIV, ne fornisce, nel corpo dell'atto, espressa motivazione.

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

Articolo 30

Progressione economica all'interno della categoria

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

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

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

Titolo V

Rendicontazione e trasparenza

Articolo 31

Rendicontazione

1. L'Amministrazione, nel corso di uno o più specifici incontri, illustra ai consiglieri dell'ente i risultati della valutazione della *performance* di cui all'articolo 19.

Articolo 32

Trasparenza

1. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della *performance*, consentendo agli interessati di accedere agli

atti di programmazione, pianificazione, rendicontazione, misurazione e valutazione dello stesso.

2. Fermo restando ogni altro obbligo di pubblicazione di notizie, dati e atti previsto dalla legge o da regolamenti comunali, allo specifico fine di assicurare la trasparenza del ciclo della *performance* di cui al presente regolamento, sul sito internet dell'Ente, nell'ambito della apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito", sono pubblicati i seguenti atti e informazioni:

- a) Piano esecutivo della *performance*;
- b) valutazione della *performance* organizzativa dell'ente e dei Servizi, di cui all'articolo 19;
- c) ammontare delle risorse destinate alle indennità di risultato dei responsabili dei Servizi, 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 responsabili dei Servizi e per gli altri dipendenti;
- d) nominativi e *curricula* dei componenti l'OIV;
- e) *curricula*, trattamento economico, con distinta indicazione della indennità di posizione e di eventuali altre forme di trattamento economico accessorio, nonché recapiti, dei responsabili dei servizi e del Segretario comunale;
- f) incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti a soggetti esterni e a dipendenti dell'Ente o di altri enti.

3. Gli atti di organizzazione dell'Ente individuano il Servizio responsabile della pubblicazione e dell'aggiornamento delle informazioni di cui al comma 2. Ove non vi sia specifica individuazione, la competenza è attribuita al responsabile del Servizio competente in materia di risorse umane.

4. Sul sito internet dell'Ente, nella medesima sezione di cui al comma 2, sono pubblicati: il testo del contratto collettivo decentrato integrativo; il singolo contratto decentrato annuale in materia di utilizzazione delle risorse decentrate; le relazioni illustrative e tecnico-finanziarie sui detti contratti; la tabella 15 e la scheda 2 del conto annuale, quale trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato.

5. L'Amministrazione assicura l'accesso all'indirizzo di posta elettronica certificata, ai sensi delle disposizioni di legge in materia, a cura del responsabile individuato nell'ambito organizzativo degli uffici e dei servizi.

6. L'OIV verifica il rispetto delle disposizioni di cui al presente articolo.

Titolo VI
Disposizioni finali
Articolo 33

Norme finali e transitorie

1. Il presente regolamento produce effetto dall'esercizio 2012, con riferimento alle attività di pianificazione della *performance* e di relativa misurazione e valutazione.

2. All'attività di valutazione delle attività svolte sino all'anno 2011 compreso, anche se effettuata nel corso del 2012, si applica la disciplina precedentemente in vigore.

3. L'articolo 30 trova applicazione per le progressione economiche all'interno della categoria che producano effetto dall'anno 2013.

4. Eventuali nuove disposizioni di legge, automaticamente applicabili agli enti locali, sostituiscono di diritto, con effetto dalla loro entrata in vigore, le norme del presente regolamento che risultino con le stesse incompatibili. Il presente regolamento, ove necessario, sarà adeguato a dette disposizioni, nonché alle altre norme di legge sopravvenute che rechino nuove disposizioni di principio per gli enti locali, nel rispetto dei previsti moduli di partecipazione sindacale.