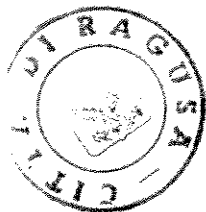


IL RESPONSABILE
E FUNZIONARIO C.S.
(Giuseppe Iacono)



2966



COMUNE DI RAGUSA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 199
del 20 MAG. 2011

OGGETTO: Disposizioni in materia di attuazione delle norme di principio contenute nel D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (Legge Brunetta). Modifica ed integrazione del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

L'anno duemila undici Il giorno venti alle ore 13,20
del mese di Maggio nel Palazzo di Città e nella consueta sala delle
adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta municipale con l'intervento dei Signori:

Presiede la seduta il Vice Sindaco, <u>dott. Giovanni Cosentini</u>		
Sono presenti i Signori Assessori:		
	Presenti	Assenti
1) dr. Rocco Bitetti	<u>2</u>	
2) geom. Francesco Barone	<u>2</u>	
3) sig.ra Maria Malfa	<u>2</u>	
4) rag. Michele Tasca		<u>2</u>
5) dr. Salvatore Rocco	<u>2</u>	
6) sig. Biagio Calvo		<u>2</u>
7) dott. Giovanni Cosentini	<u>2</u>	
8) sig.ra Elisabetta Marino		<u>2</u>
9) ing. Salvatore Giaquinta		<u>2</u>
10) sig. Salvatore Occhipinti	<u>2</u>	

Assiste il Segretario Generale Dott. Benedetto Brusca

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato

LA GIUNTA MUNICIPALE

- Vista la proposta, di pari oggetto n. 16508 / Sett. 2° del 18/05/2011

- Visti i pareri favorevoli sulla proposta espressi ai sensi della L.R. 11/12/1991 n.48 e successive modifiche:

- per la regolarità tecnica, dal Responsabile del Servizio;
- per la regolarità contabile dal Responsabile del Servizio di Ragioneria;
- sotto il profilo della legittimità, dal Segretario Generale del Comune;

- Ritenuto di dovere provvedere in merito;

- Visto l'art.15 della L.R. n.44/91 e successive modifiche;

ad unanimità di voti resi nelle forme di legge

DELIBERA

- 1) Approvare la proposta di deliberazione indicata in premessa per farne parte integrante e sostanziale e farla propria.
- 2) Dichiarare la presente deliberazione di immediata esecuzione ai sensi dell'art. 12, comma 2, della l.r. n. 44/91, *con voti unanimi e feltri*

PROPOSTA PARTE INTEGRANTE

Let. approvato e sottoscritto...

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SEGRETARIO GENERALE

Il sottoscritto messo comunale attesta che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio il 23 MAG. 2011 fino al 07 GIU. 2011 per quindici giorni consecutivi.

Ragusa, li

23 MAG. 2011

IL MESSO COMUNALE
IL MESSO NOTIFICATORE
(Salonia Francesco)

☒ Certifico che la deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi del 2° Comma dell'Art.12 della L.R. n.44/91.
() Certifico che la deliberazione è stata dichiarata urgente ed immediatamente esecutiva ai sensi dell'Art.16 della L.R. n.44/91.

Ragusa, li

20 MAG. 2011

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Benedetto Buscuma)

☒ Certifico che, contestualmente all'affissione all'Albo, la deliberazione è stata trasmessa in copia ai capi gruppo consiliari, ai sensi del 4° Comma dell'Art.15 della L.R. n.44/91.
() Certifico che entro dieci giorni dall'affissione all'Albo è/non è stata formulata richiesta di sottoposizione al controllo dell'atto deliberativo, ai sensi dei commi 3° e 5° dell'Art.15 della L.R. 44/91, così come sostituito con l'Art.4 della L.R. 23/97.

Ragusa, li

23 MAG. 2011

IL SEGRETARIO GENERALE
IL FUNZIONARIO C. S.
(Giuseppe Iurato)

Il sottoscritto messo comunale attesta che copia della presente deliberazione è rimasta affissa all'Albo Pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal 23 MAG. 2011 al 07 GIU. 2011 senza opposizione/con opposizione

Ragusa, li

IL MESSO COMUNALE

Certificato di avvenuta pubblicazione della deliberazione
Vista l'attestazione del messo comunale, certifica che la presente deliberazione, è stata affissa all'Albo Pretorio di questo Comune il giorno 23 MAG. 2011 ed è rimasta affissa per quindici giorni consecutivi decorrenti dal 23 MAG. 2011 senza opposizione/con opposizione.

Ragusa, li

IL SEGRETARIO GENERALE

Certificato di avvenuta esecutività della deliberazione
Certifico che la deliberazione è divenuta esecutiva dopo il decimo giorno della pubblicazione.

Ragusa, li

IL SEGRETARIO GENERALE

CITTA' DI RAGUSA

Per Copia conforme da servire per uso amministrativo.

Ragusa, li

23 MAG. 2011

IL SEGRETARIO GENERALE
IL FUNZIONARIO C. S.
(Giuseppe Iurato)



CITTÀ DI RAGUSA

www.comune.ragusa.gov.it

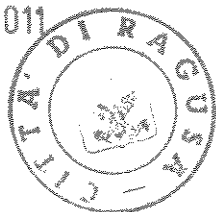
SETTORE I

3° Servizio Deliberazioni

C.so Italia, 72 – Tel. – 0932 676231 – 676392 - Fax 0932 676229

Il sottoscritto messo comunale attesta che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio per **quindici** giorni consecutivi dal **08/06/2011** al **23/06/2011** e contro di essa non è stato prodotto reclamo alcuno.

Ragusa, 24 GIU. 2011



F.TO

IL MESSO COMUNALE

IL MESSO NOTIFICATORE
(Salonia Francesco)

CERTIFICATO DI RIPUBBLICAZIONE

Il Segretario Generale del Comune di Ragusa, su conforme attestazione dell'impiegato addetto, certifica che copia della deliberazione GM. n. 199 del 20/05/2011 avente per oggetto: **"Disposizioni in materia di attuazione delle norme di principio contenute nel D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (Legge Brunetta). Modifica ed integrazione del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi."** è stata ripubblicata all'Albo Pretorio del Comune dal **08/06/2011** al **23/06/2011**.

Certifica, inoltre, che non risulta prodotta all'Ufficio Comunale alcuna opposizione contro la stessa deliberazione.

Ragusa, 24 GIU. 2011



F.TO

IL SEGRETARIO GENERALE

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dot. Benedetto Buscema)



Parte integrante e sostanziale alla
Delibera di C. M. Municipale
N° 199 del 20 MAG. 2011

COMUNE DI RAGUSA

SETTORE 2°
Gestione e Sviluppo delle Risorse
Umane

Prot n. 46508 /Sett.2° Del 18/05/2011

Proposta di Deliberazione per la Giunta Municipale

OGGETTO: Disposizioni in materia di attuazione delle norme di principio contenute nel D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (Legge Brunetta). Modifica ed integrazione del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e revoca della deliberazione di Giunta Municipale n. 521 del 13.12.2010.

Il sottoscritto Dr. Alessandro Licitra, Dirigente del Settore Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, propone alla Giunta municipale il seguente schema di deliberazione.

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTO il Decreto Legislativo 27.10.2009 n. 150 di “attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” (c.d. riforma Brunetta), con particolare riferimento alle norme del titolo II in materia di misurazione, valutazione trasparenza della performance, ed alle norme del titolo III in materia di merito e premi;

RILEVATO in particolare che il suddetto D. Lgs. 150/2009 detta disposizioni valevoli anche per gli enti locali tenendo in debito conto ed espressamente tutelando la potestà normativa ad essi attribuita dall’art. 114, commi 1 e 2 della Costituzione, come novellati in seguito alla riforma del Titolo V della costituzione medesima. In ossequio a tale autonomia il decreto legislativo 150/2009 indica espressamente le disposizioni ai cui principi l’ente locale deve adeguare i propri ordinamenti ed in particolare per le materie sotto elencate:

- Ciclo di gestione della performance (art. 4);
- Obiettivi ed indicatori (art. 5 comma 2);
- Sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 7);
- Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale (art. 9);
- Responsabilità dell’organo di indirizzo politico-amministrativo (art. 15);
- Valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività. Oggetto e finalità (art. 17, comma 2);
- Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance (art. 18);
- Progressioni economiche (art. 23, commi 1 e 2);
- Progressioni di carriera (art. 24, commi 1 e 2);
- Attribuzione di incarichi e responsabilità (art. 25);

- Accesso ai percorsi di alta formazione (art. 26);
- Premio di efficienza (art. 27, comma 1);

VISTO il protocollo d'intesa CIVIT-ANCI stipulato in data 16/09/2010 per l'attuazione del citato D. Lgs. 150/2009, con il quale l'ANCI indirizza, coordina e assiste i Comuni nell'esercizio delle funzioni di valutazione da parte degli Organismi indipendenti di Valutazione, sulla base degli indirizzi espressi dalla Commissione. Inoltre l'ANCI fornisce, nel rispetto dell'esercizio e delle responsabilità autonome di valutazione proprie di ogni amministrazione, supporto tecnico e metodologico all'attuazione delle varie fasi del ciclo di gestione della performance, in conformità con le delibere della Commissione;

VISTE le linee guida bis dell'ANCI in materia di ciclo della performance, finalizzato a supportare gli enti locali nell'applicazione del decreto legislativo n. 150/2009 per:

- Valorizzare i metodi e gli strumenti esistenti, qualora rispondano alle esigenze di compiuta misurazione, valutazione e rappresentazione della performance in un'ottica di miglioramento continuo;
- Procedere ad una integrazione e adeguamento del sistema di valutazione esistente;
- Procedere all'introduzione ex-novo del sistema di valutazione, ove non presente;

VISTE le delibere della Commissione per la Valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (Civit): n. 89/2010 (indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del sistema di misurazione e valutazione della performance); n. 112/2010 (struttura e modalità di redazione del piano della performance); n.121/2010 (osservazioni in ordine al documento avente ad oggetto l'applicazione del decreto legislativo 150/2009 negli enti locali dell'Anci in materia di ciclo della performance);

VISTA la deliberazione n. 280 del 28.06.2010 con la quale la Giunta Municipale ha approvato l'atto di indirizzo per l'adeguamento degli strumenti regolamentari dell'ente, alle norme di principio del decreto legislativo 150/2009;

VISTA la deliberazione del Consiglio Comunale n. 80 del 14/09/2010, che si richiama integralmente, con la quale è stato approvato lo schema dei criteri generali relativo all'adeguamento degli strumenti regolamentari alle norme di principio del suddetto d. Lgs. 150/2009;

VISTO il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, nel testo vigente, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 64 del 30.10.1997 e successivamente modificato ed integrato con deliberazioni di Giunta Municipale;

RITENUTO di adeguare il suddetto regolamento ai principi normativi contenuti nel testo del decreto legislativo 150/2009, secondo le indicazioni fornite nell'atto di indirizzo espresso con deliberazione di Giunta Municipale n. 280 del 28.06.2010;

RILEVATO che:

- Con nota prot. n. 104076 del 25.11.2010, la proposta di modifica e adeguamento del regolamento alle disposizioni normative contenute nel Decreto Legislativo 150/2009 è stata inviata alle OO.SS. per la informazione preventiva come disposto dall'art. 7 del CCNL 1 aprile 1999;
- le OO.SS. sulla proposta di modifica del regolamento hanno chiesto la concertazione ai sensi dell'art. 8 del CCNL 1 aprile 1999;
- sono state avanzate, da parte della delegazione di parte sindacale alcune richieste

di modifica dello schema presentato dall'Amministrazione;

- durante la fase di concertazione sui contenuti dello schema proposto, si è ritenuto opportuno nella seduta del 1 dicembre 2010, vista la necessità di avviare, entro il 31 dicembre, gli adempimenti relativi alla nomina dell'O.I.V., di stralciare ed approvare le disposizioni riguardanti l'istituzione ed il funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione, nonché le norme transitorie che specificatamente ne regolano il funzionamento, al fine di permettere all'Amministrazione di procedere alla individuazione, tramite avviso pubblico, dei componenti il nuovo organismo di valutazione, nei tempi e nei modi stabiliti dalla normativa in esame;

VISTA la deliberazione n. 521 del 10.12.2010 con la quale la Giunta Municipale ha approvato, ad integrazione del regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi lo stralcio delle disposizioni regolamentari relative all'individuazione ed al funzionamento del nuovo Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) previsto dall'art. 14 del D. Lgs. 150/2009, limitatamente alle disposizioni riguardanti la costituzione, la struttura, la composizione e la nomina dei componenti l'Organismo Indipendente di Valutazione;

PRESO ATTO che:

- con determinazione n. 48 del 08.04.2011 il Sindaco, a seguito del procedimento di selezione pubblica, ha nominato quali componenti dell'OIV i seguenti professionisti: dott. Michele Busacca, Prof. Antonio Barone, Avv. Enrico Schembari e che in data 13 aprile 2011 è stato sottoscritto l'incarico di collaborazione con i suddetti componenti;

VISTO il decreto legge 31.05.2010, n. 78 convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, c.d. "manovra correttiva 2010";

RILEVATO che:

1. il comma 1 dell'art. 9 del D.L. 78/2010 prevede per il triennio 2011-2013 il blocco della contrattazione collettiva nazionale di lavoro;
2. gli istituti premianti, previsti dal decreto legislativo 150/2009 che richiedono in via diretta o indiretta l'intervento della contrattazione collettiva nazionale di lavoro, sono rinviati alla nuova entrata in vigore delle nuove norme contrattuali. In particolare: il bonus dell'eccellenza (art. 21); premio alla innovazione (art. 22); la destinazione della quota prevalente del fondo per il salario accessorio alla incentivazione della performance;

PRESO ATTO che la proposta di adeguamento del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, alle norme di principio contenute nel sopraccitato D. Lgs. 150/2009, è stata rivisitata e rielaborata dal competente settore "Gestione e sviluppo delle risorse umane" in un unico testo, alla luce delle indicazioni emerse in sede di concertazione con le OO.SS., nonché a seguito delle disposizioni contenute nel decreto legge 78/2010 convertito in legge 122/2010 e nuovamente sottoposta al regime delle relazioni sindacali, per l'adozione del relativo provvedimento di competenza di questo organo;

RILEVATO che:

- in data 10 maggio 2011 sono state approvate, dopo una lunga fase di concertazione con le OO.SS. le proposte di modifica ed integrazione del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, in merito alle "disposizioni in materia di

attuazione delle norme di principio contenute nel D. Lgs. 150/2009", nel testo che fa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

- a seguito delle modifiche suddette, sono state integrate le disposizioni regolamentari riguardanti l'organismo indipendente di valutazione, approvate con deliberazione di G.M. n. 521 del 10.12.2010 e, di conseguenza, è stato rinumerato l'intero articolato regolamentale;

RITENUTO di provvedere all'approvazione dello schema di modifica e di integrazione del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, in un unico corpo, in merito alle "disposizioni in materia di attuazione delle norme di principio contenute nel D. Lgs. 150/2009", nel testo che fa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento che sostituisce integralmente, nella sezione riguardante il funzionamento dell'O.I.V., i contenuti del testo approvato con deliberazione di Giunta Municipale n. 521 del 13.12.2010;

VISTO il decreto legislativo 267/2000 e ss.mm.ii.;

VISTO il decreto legislativo 165/2001 e ss. mm.ii.;

VISTA la proposta di pari oggetto n. 46508 /Sett. 2° del 18/05/2011;

VISTI gli artt. 15, così come modificato dall'art. 4 della l.r. n. 23/1997, e 12, 2° comma, della l.r. n. 44/91;

ad unanimità di voti, resi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di approvare, ad integrazione del regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi, nel testo vigente, le disposizioni in materia di attuazione delle norme di principio contenute nel D. Lgs. 27.10.2009 n. 150 (Legge Brunetta), citate in premessa, il cui testo si allega alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
2. di revocare la deliberazione di Giunta Municipale n. 521 del 13.12.2010, in quanto sostituita integralmente dal presente provvedimento;
3. di dare atto che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa;
4. di trasmettere copia del presente atto al Responsabile dell'Ufficio Internet per la pubblicazione sul sito Web dell'Ente al link "atti ufficiali – regolamenti comunali – risorse umane – ordinamento uffici e servizi";

Ai sensi e per gli effetti della L.R. 11/12/1991, n.48 e art. 12 L.R. 30/2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Ragusa li, 18.01.2011

Il Dirigente

Si da atto che la retroscritta proposta non comporta, né direttamente né indirettamente, oneri finanziari, né presenta alcuno degli aspetti contabili, finanziari e fiscali previsti dalle vigenti norme, per cui il parere della regolarità contabile non è necessario in quanto si risolverebbe in atto inutile.

Ragusa li, 18.01.2011

Il Dirigente

Ai sensi e per gli effetti della L.R. 11/12/1991, n.48 e art. 12 L.R. 30/2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile.

L'importo della spesa di €.

Va imputata al cap.

Si esprime parere favorevole in ordine legittimità.

Ragusa li, 18.01.2011

Il Responsabile del Servizio
Finanziario

Ragusa li, 20.05.2011

Il Segretario Generale

dott. Benedetto Buscema

Motivazione dell'eventuale parere contrario:

☒ Da dichiarare di immediata esecuzione

Allegati - Parte integrante:

- 1) Integrazione al ROUS - Titolo VI disposizioni in materia di attuazione delle norme di principio contenute nel d. lgs. 150/2009 (legge brunetta)
- 2)
- 3)
- 4)

Ragusa li, 18.05.2011

Il Responsabile del Procedimento

Il Capo Settore

Visto: L'Assessore al ramo

COMUNE DI RAGUSA

TITOLO VI

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ATTUAZIONE
DELLE NORME DI PRINCIPIO
CONTENUTE NEL D.LGS. 27 OTTOBRE 2009 N.150
(LEGGE BRUNETTA)

**INTEGRAZIONE REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE
DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI**

(deliberazione di G.M. n. _____ del _____)

Indice

TITOLO VI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ATTUAZIONE DELLE NORME DI PRINCIPIO CONTENUTE NEL D.LGS 27/10/2009 N. 150 (LEGGE BRUNETTA)

Art. 93 – Oggetto e finalità

CAPO I DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, DELLA VALUTAZIONE, DELLA RENDICONTAZIONE E DELLA TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE. IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI.

Sezione I – Principi generali

Art. 94 – Finalità e definizioni essenziali

Art. 95 – Ambito di applicazione

Art. 96 - Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance

Sezione II – Disposizioni comuni sul sistema di valutazione

Art. 97 - Definizione degli obiettivi e degli indicatori

Art. 98 – Criteri di valutazione

Sezione III - Sistema di valutazione della prestazione dei dirigenti

Art. 99 – Valutazione dei risultati

Art. 100- Valutazione delle capacità manageriali

Art. 101- Valutazione delle competenze professionali

Art. 102 - Valutazione dell'indagine di customer satisfaction

Art. 103 - La capacità di valutazione dei collaboratori

Art. 104 - Metodologia, tempistica e soggetto valutatore

Art. 105 - Attribuzione della retribuzione di risultato

Sezione IV

Sistema di valutazione dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità

Art. 106- Criteri di valutazione

Art. 107 - Valutazione dei comportamenti manageriali e delle competenze professionali

Art. 108 - Attribuzione della retribuzione di risultato

Sezione V

Sistema di valutazione dei dipendenti

Art. 109 - Criteri di valutazione

Art. 110- Valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali.
Modalità e tempistica della valutazione
Art. 111 - Attribuzione della indennità di produttività

CAPO II MERITO E PREMI. SISTEMA PREMIANTE

Art. 112 – Principi generali
Art. 113 – Le progressioni economiche o orizzontali
Art. 114 – Le progressioni di carriera
Art. 115 – Gli altri istituti

CAPO III L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (O.I.V.)

Art. 116 – Principi generali
Art. 117- Costituzione, collocazione, oneri
Art. 118 - Struttura e composizione
Art. 119 - Requisiti personali e professionali
Art. 120 – Procedura per l'individuazione dei componenti. Nomina. Compensi.
Art. 121 - Funzioni

CAPO IV TRASPARENZA E RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 122 – La performance organizzativa
Art. 123 - Rendicontazione
Art. 124- Trasparenza e integrità dell'azione amministrativa

CAPO V NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 125 - Norme transitorie e finali

Allegato A – Criteri di valutazione delle prestazioni dei dirigenti

Allegato B – Criteri di valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità

Allegato C – Criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti

TITOLO VI
DISPOSIZIONI
IN MATERIA DI ATTUAZIONE DELLE NORME DI
PRINCIPIO CONTENUTE NEL D. LGS. 27 OTTOBRE 2009 N.
150
(LEGGE BRUNETTA)

Art. 93

Oggetto e finalità

1. Le disposizioni contenute nel presente Titolo, in ossequio all'autonomia organizzativa e gestionale riconosciuta dalla Costituzione alle autonomie locali e nel rispetto della legislazione vigente in materia di ordinamento degli Enti Locali nella Regione Sicilia, nonché dei nuovi principi contenuti nel D.lgs 27 ottobre 2009 n. 150 (legge Brunetta), dello Statuto dell'Ente nel testo vigente e dei criteri generali stabiliti dal Consiglio comunale con deliberazione n. 80 del 14 settembre 2010, disciplinano il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti dell'Ente, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici dei servizi erogati tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale.
2. Nel presente Titolo trovano, altresì, disciplina gli 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.
3. Il presente Titolo contiene, inoltre, le disposizioni sulla trasparenza e la rendicontazione della performance.
4. Dall'applicazione delle disposizioni che seguono non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Ente. A tal fine vengono utilizzate le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

CAPO I

DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, DELLA VALUTAZIONE, DELLA RENDICONTAZIONE E DELLA TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE. IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI.

SEZIONE I Principi generali

Art. 94

Finalità e definizioni essenziali.

1. La misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'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. Per "performance" si intende il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita. La performance, pertanto, è strettamente legata alla esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa ed alle modalità di rappresentazione e, come tale, si presta ad essere misurata e gestita (delibera C.I.V.I.T. n. 88 del 29 luglio 2010).
3. Per "outcome" si intende il valore pubblico prodotto dall'Amministrazione nell'erogazione dei servizi per la collettività, e, pertanto, la conseguenza di un'attività o processo dal punto di vista dell'utente del servizio e, più in generale, degli "stakeholder". Un "outcome" può riferirsi al risultato immediato di un servizio o di un intervento, oppure allo stato finale raggiunto (delibera C.I.V.I.T. n. 88 del 29 luglio 2010).

Art. 95

Ambito di applicazione

1. Il presente Capo disciplina l'attività di misurazione e valutazione della performance delle strutture amministrative dell'Ente complessivamente considerate, dei singoli Settori in cui si articola secondo il modello organizzativo all'epoca vigente, del personale dirigenziale, delle posizioni organizzative, delle alte professionalità e del personale non dirigenziale.

Art. 96
**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) l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV);
 - e) i singoli dirigenti;
 - f) i titolari di posizione organizzativa e le alte professionalità, con compiti di proposta;
 - g) i cittadini/utenti e le loro associazioni.

SEZIONE II
**Disposizioni comuni
sul sistema di valutazione**

Art. 97
Definizione degli obiettivi e degli indicatori

1. In coerenza con le disposizioni del Regolamento di contabilità dell'Ente nel testo all'epoca vigente, 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 Direttore Generale dell'Ente, se nominato, in

funzione delle proprie competenze previste dall'art. 10 del presente regolamento e dallo stesso coordinati e raccolti in un unico documento entro il 30 novembre dell'anno precedente. In caso di sua assenza o impedimento provvede il Segretario Generale dell'Ente. Il Direttore Generale dell'Ente, se nominato, o in sua assenza o impedimento il Segretario Generale li correda con uno o più indicatori ed un peso ponderale che saranno illustrati preventivamente ai dirigenti. Il Direttore Generale dell'Ente, se nominato, o in sua assenza o impedimento il Segretario Generale, provvede, contemporaneamente, ad indicare i fattori di valutazione delle capacità manageriali e gli indicatori per la valutazione delle competenze professionali, completandoli con la assegnazione dei pesi. Il Direttore Generale dell'Ente, se nominato, o in sua assenza o impedimento il Segretario Generale, viene assistito dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.). Gli obiettivi sono contenuti nel PDO e sono approvati dalla Giunta nell'ambito 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 Direttore Generale dell'Ente, se nominato, o in sua assenza o impedimento dal 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.

Sezione III

Sistema di valutazione della prestazione dei dirigenti

Art. 98

Criteri di valutazione

1. Il Direttore Generale dell'Ente, se nominato, o in sua assenza o impedimento il Segretario Generale dell'Ente, sentito l'O.I.V., individua e specifica, unitamente all'assegnazione ai singoli dirigenti del PDO, i fattori e i criteri di valutazione previsti nell'*allegato A*, completandoli con gli indicatori e i pesi ponderali. In tale funzione il Direttore Generale dell'Ente, se nominato, o in sua assenza o impedimento il Segretario Generale è coadiuvato dalla struttura tecnica permanente di cui al successivo art. 117, comma 3.
2. La valutazione dei dirigenti ai fini della 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 25 punti per la performance organizzativa generale dell'Ente e della struttura diretta;
 - b. fino a 25 punti per i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati;
 - c. fino a 20 punti per le capacità manageriali espresse;
 - d. fino a 10 punti per le competenze professionali dimostrate;
 - e. fino a 10 punti per la soddisfazione dell'utente ricavata tramite indagini di

- rilevazione della customer satisfaction, interna ed esterna, attivate dalla Segreteria Generale;
- f. fino a 10 punti per la capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
3. La valutazione delle prestazioni viene effettuata con riferimento:
- alle attività ordinarie;
 - alle performance individuali;
 - alle performance organizzative.

Art. 99

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. I risultati da valutare si riferiscono sia agli obiettivi di carattere individuale (performance individuale), che a quelli riferiti all'intero Ente ovvero all'intero settore diretto (performance organizzativa).
3. Nella valutazione dei risultati individuali 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.
4. I fattori di valutazione sono contenuti nell'*allegato A*.

Art. 100

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.
2. Nell'ambito dei fattori di valutazione delle capacità manageriali deve essere adeguatamente considerata la capacità di interazione con gli organi di indirizzo politico.

Art. 101

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 Direttore Generale dell'Ente, se nominato, o in sua assenza o impedimento il Segretario Generale, con l'assistenza dell'O.I.V, 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. 102

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, nell'ambito del sistema definito dall'O.I.V. Il contenuto e le modalità di tali indagini sono definite dal Direttore Generale dell'Ente, se nominato, o in sua assenza o impedimento dal Segretario Generale, sentiti i dirigenti dell'Ente. 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, con l'assistenza dell'O.I.V., dal Direttore Generale dell'Ente, se nominato, o in sua assenza o impedimento dal Segretario Generale.
4. In caso di mancato o insufficiente svolgimento delle attività di indagine il punteggio finale sarà pari a 0 punti.

Art. 103

La capacità di valutazione dei collaboratori

1. La capacità di valutazione dei collaboratori è apprezzata dall'O.I.V in relazione agli esiti dei giudizi effettuati dal dirigente nei confronti dei propri collaboratori.
2. Nella valutazione di cui al comma precedente, l'O.I.V si attiene ai criteri e agli indici di misurabilità descritti nell'*allegato A*.

Art. 104

Metodologia, tempistica e soggetto valutatore

1. Entro il 31 maggio ed il 30 settembre di ogni anno, l'O.I.V 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. L'O.I.V 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 dell'Ente e presentata nel corso di uno o più appositi incontri pubblici. Tenendo conto degli esiti di tali attività, l'O.I.V approva in via definitiva la valutazione della performance organizzativa.
3. L'O.I.V 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. Su richiesta degli stessi o di propria iniziativa può ascoltarli direttamente.
4. La proposta di valutazione individuale, prima di essere consegnata al Sindaco per le sue decisioni finali, viene trasmessa ai singoli dirigenti. L'O.I.V è tenuto ad ascoltare i dirigenti che ne facciano richiesta e/o ad esaminare eventuali memorie/relazioni presentate dai dirigenti in merito alla proposta di valutazione individuale ad essi pertinente.
 5. L'O.I.V 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 dell'O.I.V deve motivare la sua scelta.

Art. 105

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. Si tiene conto di tale fattore nella ponderazione della partecipazione dei dirigenti ai compensi previsti per ogni fascia di merito.

SEZIONE IV

Sistema di valutazione dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità

Art. 106

Criteri di valutazione

1. Il dirigente, subito dopo l'approvazione del Piano degli Obiettivi (PDO), assegna ai titolari delle posizioni organizzative e delle alte professionalità, 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.
2. I dirigenti valutano la performance dei titolari di posizione organizzativa (di seguito PO) e delle alte professionalità (di seguito AP) sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:
 - a) nella misura del 30 % per la performance organizzativa della struttura accertata dall'O.I.V, anche tenendo conto dell'esito delle indagini di customer satisfaction (PARTE I);
 - b) nella misura del 30% per i risultati raggiunti (PARTE II);
 - c) nella misura del 20 % per i comportamenti organizzativi (PARTE III);

- d) nella misura del 10 % per le competenze professionali dimostrate (PARTE IV);
 - e) nella misura del 10 % per la valutazione finale conseguita dal dirigente di riferimento (PARTE V).
3. Sui fattori e sui criteri di valutazione approfondimenti ulteriori sono contenuti nell'*allegato B* e, ove applicabili, nell'*allegato A*.

Art. 107

Valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali

1. La valutazione dei comportamenti organizzativi 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. 108

Attribuzione della retribuzione di risultato

1. La somma di tutte le componenti della valutazione determina l'erogazione della retribuzione di risultato.
2. Nell'attribuzione della retribuzione di risultato si deve tenere conto 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 dell'O.I.V.
4. La valutazione è comunicata in contraddittorio ai titolari di posizione organizzativa (PO) e delle alte professionalità (AP) 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.

SEZIONE V

Sistema di valutazione dei dipendenti

Art. 109

Criteri di valutazione

1. I dirigenti, su proposta ove possibile dei titolari di posizione organizzativa, subito dopo l'approvazione del Piano degli Obiettivi (PDO), 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.
2. I dirigenti valutano le performance dei dipendenti sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:
 - a) per il 60% per i risultati raggiunti, sia come performance individuale che organizzativa (PARTE I)
 - b) per il 20% per i comportamenti organizzativi (PARTE II)
 - c) per il 10% per le competenze professionali (PARTE III)
 - d) per il 10% per la valutazione finale assegnata alla posizione organizzativa di riferimento o, in mancanza, al dirigente di riferimento (PARTE IV).
3. Sui fattori e sui criteri di valutazione approfondimenti ulteriori sono contenuti nell'*allegato C* e, ove applicabili, negli *allegati A e B*.

Art. 110

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 o delle alte professionalità, 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 e delle alte professionalità.
4. Questo sistema si applica anche ai titolari delle posizioni organizzative e delle alte professionalità 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. 111

Attribuzione della indennità di produttività

1. La somma di tutte le parti della valutazione determina l'erogazione 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 dell'OIV.

CAPO II

Merito e premi.

Sistema premiante.

Art. 112

Principi generali

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente di cui al precedente Capo I è, altresì, finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'Ente. Il sistema premiale dell'ente comprende l'insieme degli strumenti monetari e non monetari finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.

Art. 113

Le progressioni economiche o orizzontali

1. Le progressioni economiche o orizzontali sono assegnate in modo selettivo.
2. Possono esserne destinatari una quantità non superiore al 50% dei dipendenti della categoria che hanno i requisiti per potervi partecipare.
3. Le graduatorie sono formate sulla base, per la metà, della valutazione ottenuta nell'ultimo anno e, per l'altra metà, della somma delle valutazioni ottenute nei 2 anni precedenti. Il peso della valutazione delle competenze professionali viene raddoppiato. A parità di punteggio la preferenza va alle competenze professionali e, in caso di ulteriore parità, ai comportamenti organizzativi. Il presente comma trova applicazione a partire dal 1 gennaio 2014.

Art. 114

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.

Art. 115 **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.

CAPO III **L'Organismo Indipendente di Valutazione** **della performance (O.I.V.)**

Art. 116 **Principi generali**

1. Il presente Capo disciplina l'istituzione ed il funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance in coerenza con il dettato dell'art. 14 del D.lgs n. 150/2009.
2. Al suddetto Organismo (nei precedenti articoli e di seguito O.I.V.) è affidata la misurazione e la valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di performance annuale individuale dei dirigenti, come specificato dal successivo art. 121.

Art. 117 **Costituzione, collocazione, oneri.**

1. L'O.I.V. è costituito da un organo collegiale.
2. Detto Organismo si colloca al di fuori del modello organizzativo dell'Ente e nell'esercizio delle proprie attività opera in posizione di assoluta autonomia, indipendenza ed imparzialità di giudizio, per come previsto dal successivo art. 125.
3. Presso il suddetto Organismo è costituita, con determinazione del Sindaco, senza nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Ente, una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni. Il Responsabile di tale struttura deve possedere una specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle pubbliche amministrazioni. La suddetta struttura coadiuva il Direttore Generale dell'Ente, se nominato, o in sua assenza o impedimento il Segretario Generale, nell'espletamento delle funzioni previste dal presente Titolo. L'Ente individua un proprio dipendente per lo svolgimento dei compiti di segreteria (raccolta della documentazione, elaborazione di prospetti e dati statistici, supporto organizzativo).

scrittura verbali) e compatibilmente alle esigenze delle proprie strutture provvede a porre a disposizione dell'OIV idonei locali per lo svolgimento delle riunioni.

4. Agli oneri derivanti dalla costituzione e dal funzionamento del suddetto Organismo l'Ente provvede nei limiti delle risorse di bilancio attualmente destinate ai servizi di controllo interno, in coerenza con le disposizioni di cui all'art. 14, commi 9, 10 e 11, del D.lgs n. 150/09.

Art. 118

Struttura e composizione

1. L'O.I.V è composto da tre soggetti esterni all'Amministrazione. Il Direttore Generale dell'Ente, se nominato, o in sua assenza o impedimento il Segretario Generale dell'Ente, costituisce l'elemento di congiunzione tra Amministrazione ed i componenti.
2. Nella seduta di insediamento l'O.I.V elegge nel suo seno il componente con funzioni di Presidente.
3. Le sedute dell'O.I.V sono valide con la presenza di tutti i componenti e le deliberazioni sono adottate a maggioranza dei presenti.
4. I componenti devono essere dotati di professionalità specifica nei campi del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione del personale e della misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale, oltre che essere in possesso di conoscenze tecniche e capacità utili a favorire processi di innovazione all'interno dell'Amministrazione.
5. l'Organismo Indipendente di Valutazione si riunisce almeno una volta al mese su convocazione del Presidente che ne fissa l'ordine del giorno. La convocazione contiene, oltre all'ordine del giorno, la sede e l'ora della riunione nonché l'eventuale documentazione che si ritiene utile per la trattazione degli argomenti previsti in disamina. La convocazione deve aver luogo per posta elettronica ai singoli componenti almeno tre giorni prima di quello fissato per la seduta, fatti salvi i casi di urgenza. Per le convocazioni il Presidente si avvale della struttura tecnica di cui al precedente articolo.
6. le adunanze dell'O.I.V. non sono pubbliche. Dei relativi lavori viene redatto verbale che viene approvato seduta stante o nella seduta successiva.

Art. 119

Requisiti personali e professionali

1. Per la nomina a componente dell' O.I.V si richiede il possesso dei requisiti e degli elementi di valutazione appresso indicati:

a) Requisiti generali:

- possono essere nominati cittadini italiani e cittadini dell'Unione europea;
- non possono essere nominati 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;

- non possono essere nominati componenti dell'O.I.V. i membri dell'Organo di revisione economico finanziaria ai sensi dell'art. 236, comma 3, del D.lgs n. 267/2000;
- avere buona e comprovata conoscenza almeno di una lingua ;
- avere buone e comprovate conoscenze informatiche anche avanzate.

b) Titolo di studio:

- laurea magistrale (LM), laurea specialistica (LS) o quadriennale se conseguita nel previgente ordinamento in ingegneria gestionale, economia e commercio, scienze politiche o giurisprudenza o lauree equivalenti;

- titolo di studio post-universitario in materia di organizzazione e della gestione del personale della pubblica amministrazione, del management, della pianificazione e del controllo di gestione, o della misurazione e valutazione delle performance. In alternativa al titolo di studio post-universitario è richiesto il possesso di un'esperienza di almeno cinque anni, in posizione dirigenziale, 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 ovvero avere maturato un'esperienza di almeno cinque anni quali componenti di organismi di valutazione.

Sono valutabili i titoli di studio conseguiti successivamente al diploma di laurea e rilasciati da istituti universitari italiani o stranieri o da primarie istituzioni formative pubbliche (dottorato di ricerca, master di II livello, corsi di specializzazione) e altri titoli di specializzazione, nonché i periodi post-universitari di studi o di stage all'estero.

c) Requisiti attinenti all'area delle capacità.

I componenti dovranno possedere capacità intellettuali, manageriali e relazionali, e, dato il loro ruolo di promotori del miglioramento, dimostrare capacità di creare una visione condivisa e di promuovere diversi modi di lavorare, anche in gruppo, e avere un'appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo.

Art. 120

Procedura per l'individuazione dei componenti.

Nomina. Compensi.

1. Al fine di accertare il possesso dei requisiti ed il livello delle capacità e delle competenze specifiche dei candidati componenti dell'O.I.V. previsti al precedente articolo, la scelta è individuata a seguito di procedura ad evidenza pubblica alla quale provvede la Struttura del Direttore Generale dell'Ente, se nominato, o in sua assenza o impedimento il Segretario Generale, mediante presentazione di "curriculum vitae professionale" redatto esclusivamente su formato europeo, accompagnato da una "relazione" sulle esperienze che il candidato ritenga significative anche in relazione ai risultati individuali e aziendali ottenuti, oltre all'esposizione dell'attività e degli obiettivi che il candidato stesso ritenga che l'O.I.V. debba perseguire, anche sulla base della disciplina regolamentare dell'Ente in materia di misurazione e di valutazione della performance della dirigenza, dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità e del personale non dirigente.
2. A tal fine i soggetti interessati sono sottoposti ad un colloquio effettuato dal Sindaco che potrà richiedere, ove necessario, l'assistenza del Direttore Generale dell'Ente, se

nominato, e del Segretario Generale congiuntamente, coadiuvati dal dirigente del settore "gestione e sviluppo delle risorse umane". Il colloquio deve consentire di valutare il livello delle esperienze e, soprattutto, le capacità dell'interessato, avente ad oggetto il contenuto del "curriculum vitae professionale" e della "relazione" di accompagnamento previsti dal superiore comma 1.

3. L'istruttoria è demandata al Sindaco, il quale procede alla comparazione dei "curricula" presentati avvalendosi, ove necessario, della funzione congiunta del Direttore Generale, se nominato, e del Segretario Generale dell'Ente, con l'assistenza del dirigente del settore "gestione e sviluppo delle risorse umane".
4. La valutazione dei requisiti che i suddetti componenti devono possedere deve riguardare sia la formazione dell'interessato, intesa come percorso di studi e di specializzazione, e delle esperienze pregresse, sia le capacità o competenze specifiche intese come caratteristiche personali intellettuali, manageriali, relazionali, idonee a rivelare l'attitudine dell'interessato a inserirsi in una struttura nuova destinata a diventare centrale nel processo di un reale cambiamento dell'Ente.
5. Detta valutazione si conclude con l'insindacabile giudizio del Sindaco che provvede alla successiva nomina ai sensi dell'art. 4, comma 2, lett.g) della legge delega 4 marzo 2009 n. 15, nel rispetto, di norma, del principio delle pari opportunità. L'atto di nomina viene trasmesso alla C.I.V.I.T.
6. L'O.I.V. dura in carica tre anni e comunque fino al completamento della valutazione dell'ultimo anno di riferimento. L'incarico di componente potrà essere rinnovato per una sola volta, ai sensi dell'art. 14 del D.lgs n. 150/09. In ogni caso i componenti dell'O.I.V. decadono al momento dell'insediamento del nuovo Sindaco, fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 125, comma 9.
7. In coerenza con le disposizioni di cui ai commi 1 e 3 dell'art. 11 del D.lgs. n.150/2009 il Sindaco garantisce la massima trasparenza del procedimento di nomina di tutti i componenti dell'O.I.V. disponendo all'uopo la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente del provvedimento di nomina relativo all'incarico assegnato e dei "curricula" dei componenti individuati.
8. Il Sindaco provvede, altresì, a dare contestuale comunicazione dell'avvenuta nomina dei componenti dell'O.I.V. al Consiglio comunale nella prima seduta utile successiva al relativo provvedimento di incarico.
9. Il compenso spettante ai componenti dell'O.I.V. è determinato nel provvedimento di nomina del Sindaco e non può essere inferiore al compenso dei componenti del cessato Nucleo di Valutazione né essere superiore al compenso percepito dai componenti il Collegio dei Revisori, fatte salve diverse e successive disposizioni di legge. 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, ai sensi del Decreto Legge n. 78/2010 convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010, art. 6, comma 3, in materia di riduzione dei compensi per organi di indirizzo e controllo.

Art. 121
Funzioni.

1. L'O.I.V. nell'esercizio delle proprie attività in piena autonomia, per come previsto dal precedente art. 117, riferisce direttamente al Sindaco nella qualità di Organo di vertice politico dell'Amministrazione.
2. Detto Organismo, in sede di prima attuazione delle disposizioni del presente Titolo, ai sensi dell'art. 30, comma 3, del D.lgs n. 150/2009, definisce la proposta del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (di seguito Sistema) in coerenza con le norme contenute nel presente Titolo ed avvalendosi, ove necessario, anche delle "linee guida" contenute nella delibera della Commissione Indipendente per la Valutazione, l'Integrità e la Trasparenza delle pubbliche amministrazioni (di seguito CIVIT) n. 104 del 2 settembre 2010 nonché delle altre indicazioni che potranno essere diramate in materia dalla stessa autorità per le autonomie locali. L'O.I.V. inoltra la superiore proposta alla Giunta municipale per l'approvazione. Il Sistema deve essere pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e trova applicazione dallo 1.1.2011 con riferimento alle attività svolte in tale anno, per quanto attiene l'erogazione dei trattamenti economici accessori legati alle performance della dirigenza (retribuzione di risultato), dei titolari di posizioni organizzative e delle alte professionalità (retribuzione di risultato) e del personale non dirigente (produttività).
3. L'O.I.V. esercita i seguenti compiti nell'ambito delle funzioni previste dall'art. 14, comma 4, del D.lgs n. 150/2009:
 - a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso e in particolare sulla performance organizzativa dell'intero Ente e delle singole strutture, a che avvalendosi del controllo di gestione. L'adozione di tal Relazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti di valorizzazione del merito di cui al Titolo III del D.lgs n. 150/2009;
 - b) riferisce alla Giunta, con cadenza almeno semestrale, sull'andamento della performance e comunica tempestivamente le criticità riscontrate, Comunica alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, gli esiti della valutazione. 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 della performance, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009, secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi e dai regolamenti interni dell'Ente, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - d) sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance, propone al Sindaco la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi collegati alla performance;
 - e) sulla base dei criteri deliberati dalla Giunta, propone la valutazione annuale del Segretario Generale e del Direttore Generale, effettuata dal Sindaco;
 - f) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui all'art. 11 del D.lgs n. 150/2009;
 - g) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.
 - h) cura periodicamente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo ed il grado di condivisione del sistema di valutazione;

- i) valuta in modo comparativo le candidature presentate al fine dell'assegnazione del premio annuale per l'innovazione, di cui all'art. 22 del D.lgs n. 150/2009;
- j) valuta i dipendenti al fine dell'accesso ai percorsi di alta formazione e di crescita professionale di cui all'art. 26 del D.lgs n. 150/2009;
- k) certifica, nella Relazione di cui alla lett. a), avvalendosi anche del supporto del Nucleo di controllo di gestione, i risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente, ai fini della destinazione di una quota non superiore al 30% al premio di efficienza, risorse che saranno ripartite per come previsto dalla contrattazione decentrata integrativa.

CAPO IV

Trasparenza e rendicontazione della performance

Art. 122

La performance organizzativa

1. L'O.I.V. 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. 123

Rendicontazione

1. La relazione sulla performance organizzativa dell'Ente e delle sue singole articolazioni organizzative di livello dirigenziale, predisposta dall'O.I.V., 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. 124

Trasparenza e integrità dell'azione amministrativa

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali ed all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità.

2. A tal fine l'Amministrazione comunale, sentite le associazioni rappresentative dei consumatori e degli utenti, nonché ai centri di ricerca presenti sul territorio e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite "giornate della trasparenza" (delibera C.I.V.I.T n. 105/2010) senza nuovi oneri o maggiori spese per il bilancio dell'Ente, avvalendosi delle strutture interne a ciò preposte ed individuate dal Direttore Generale dell'Ente, se nominato, o in sua assenza o impedimento dal Segretario Generale, adotta ogni iniziativa utile per garantire: a) un adeguato livello di trasparenza, anche sulla base di linee guida elaborate da apposite Commissioni nazionali o regionali; b) la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.
3. 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 e delle alte professionalità, 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 e di alte professionalità, 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 l'O.I.V.;
 - 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 Generale e del Direttore Generale;
 - h) curricula dei titolari di posizioni organizzativa e di alte professionalità;
 - i) incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti a privati ed a dipendenti dell'ente o di altre pubbliche amministrazioni.
4. Della pubblicazione e dell'aggiornamento di queste informazioni è responsabile il Dirigente del Settore Gestione e Sviluppo 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 e/o al titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità che non comunica le informazioni necessarie. L'O.I.V. verifica il rispetto di queste prescrizioni.
5. Inoltre, l'Amministrazione, al fine di garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance e del processo valutativo dei dirigenti e dei Responsabili di posizione organizzativa e di alte professionalità, nonché del personale, rende pubbliche, come momento iniziale del processo di trasparenza avviato, sul sito istituzionale dell'Ente, nell'ambito della Sezione di cui al superiore comma 3, le seguenti informazioni e documenti: a) tutti i documenti relativi al contratto collettivo decentrato integrativo: il testo del contratto – il singolo accordo annuale in materia di utilizzo delle risorse stabili e variabili del salario accessorio dei dipendenti; la relazione tecnico finanziaria; la certificazione del Collegio dei Revisori, la deliberazione di Giunta di autorizzazione alla firma definitiva del contratto; la tabella 15 e la scheda 2 del conto annuale trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato; ogni altro documento e modello richiesti dagli organismi centrali; b) la documentazione relativa alla pesatura

e valorizzazione delle indennità dei dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e di alte professionalità attribuite dall'Ente.

CAPO V

NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 125

Norme transitorie e finali

1. Le norme di cui al presente Titolo si applicano a decorrere dall' 01.01.2011 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.
3. I criteri di cui alla precedente Sezione III del presente Titolo sostituiscono integralmente, a decorrere dall' 01.01.2011, la metodologia di valutazione della prestazione dei dirigenti in vigore nell'Ente fino al 31.12.2010, risultante dal contratto collettivo decentrato integrativo della dirigenza in atto vigente definitivamente approvato in data 08/06/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché della deliberazione di G.M. n. 329 del 02/08/2007.
4. I criteri di cui alla precedente Sezione IV del presente Titolo sostituiscono integralmente, a decorrere dall' 01.01.2011, la metodologia di valutazione della prestazione dei titolari di posizione organizzativa (PO) e delle alte professionalità (AP) in vigore nell'Ente fino al 31.12.2010, risultante dai rispettivi Regolamenti in atto vigenti approvati con deliberazioni di Giunta n. 446 del 30/05/2002 e n. 355 del 03/08/2010 e successive modificazioni ed integrazioni.
5. I criteri di cui alla precedente Sezione V del presente Titolo formano oggetto di contrattazione decentrata integrativa e sostituiscono integralmente, a decorrere dall' 01.01.2011, la metodologia di valutazione della prestazione del personale dipendente non dirigente in vigore nell'Ente fino al 31.12.2010, risultante dal relativo contratto collettivo decentrato integrativo in atto vigente definitivamente approvato in data 04/07/2001 e successive modificazioni ed integrazioni.
6. La materia trattata al precedente art. 113 del presente Titolo è oggetto di contrattazione decentrata integrativa.
7. Il Sindaco, entro il 31.12.2010, nomina l'O.I.V di cui al precedente Capo III del presente Titolo. Il previgente Nucleo di Valutazione, pur cessando dalle funzioni al 31.12.2010, dovrà comunque assicurare la valutazione della dirigenza relativa al 2010 senza ulteriori oneri a carico dell'Ente. Il Sindaco nel provvedimento di nomina può procedere alla conferma, se in possesso dei requisiti previsti dalla disciplina del medesimo Capo III, dei componenti l'attuale Nucleo di Valutazione.
8. Per la prima applicazione del presente Titolo, dato atto che le prossime consultazioni amministrative saranno effettuate entro giugno 2011 e che nello stesso tempo l'Ente è obbligato per la prima volta a dare attuazione ai principi di cui al D.lgs n. 150 del 2009, l'O.I.V. non decade al momento dell'insediamento del nuovo Sindaco e, pertanto, l'incarico avrà la durata triennale prevista dal precedente art. 120, comma 6.
9. In ogni caso dalla data dell'01.01.2011 cessa di avere efficacia la disciplina del Capo IV articoli 27 e 28 del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi in materia di costituzione e di funzionamento del Nucleo di Valutazione.

10. Salvo diversa disciplina legislativa, continuano ad avere applicazione nell'Ente dall' 01.01.2011 i servizi di controllo interno di cui al D.lgs 30/07/1999 n. 286 in materia di controllo di gestione e di controllo strategico, le cui funzioni sono esercitate in piena autonomia dall'apposito Nucleo di cui all'art. 6, comma 1, del D.lgs n. 286/99, in conformità agli artt. 2 e 3 del vigente Regolamento comunale approvato con deliberazione della Giunta municipale n. 419 del 21/10/2008 e successivamente modificato con deliberazione della Giunta municipale n. 387 del 16/10/2009.
11. Il Segretario Generale svolge funzioni di coordinamento delle attività di cui al presente Titolo con quelle di cui al superiore comma 10. A tal fine riferisce direttamente al Sindaco mediante apposita relazione.

Allegato A – Criteri di valutazione delle prestazioni dei dirigenti

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto:

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo

Nella assegnazione del grado di valutazione (colonna 5) si utilizza il seguente metodo:

- fino al 30% quando l'obiettivo non è stato raggiunto
- fino al 50% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- fino allo 80% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;
- fino al 100% quando l'obiettivo è stato superato;

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso ponderale degli obiettivi (colonna 3) e del giudizio (colonna 4).

Esempio di scheda di valutazione degli obiettivi individuali

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo
Riduzione dei tempi di rilascio delle concessioni	Rilascio entro il tempo medio di 30 giorni	Punti 15	80%	$80 \times 15 = 1200$ sul totale di 1500
Intensificazione dei controlli ambientali	Esecuzione di almeno 300 ispezioni per ...	Punti 15	...	60%	$60 \times 15 = 900$ sul totale di 1500

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI 2100 SU 3000, CIOE' PUNTI 21 SU 30

VALUTAZIONE DELLE CAPACITA' MANAGERIALI ESPRESSE

La valutazione delle capacità manageriali espresse si articola secondo il seguente prospetto:

	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta			20 40 60 80 100	
2	Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di soddisfare le			20 40 60 80 100	

	esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo				
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati			20 40 60 80 100	
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità			20 40 60 80 100	
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori			20 40 60 80 100	
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza			20 40 60 80 100	
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato			20 40 60 80 100	
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro			20 40 60 80 100	
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il			20 40 60 80 100	

	miglioramento del servizio fornito				
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale			20 40 60 80 100	

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE 20 PUNTI

ESEMPIO

	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	<i>Proposta del PEG</i>	2	20	$2 \times 20 = 40$ su totale di 200
2	Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	...	2	20	$2 \times 20 = 40$ su un totale di 200
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	..	2	60	$2 \times 60 = 120$ su un totale di 200
4	Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	...	2	80	$2 \times 80 = 160$ su un totale di 200
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori	...	2	100	$2 \times 100 = 200$ su un totale di 200
6	Decisionalità	2	100	$2 \times 100 =$

	<i>Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza</i>				<i>200 su un totale di 200</i>
7	Tensione al risultato <i>Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato</i>	2	80	$2 \times 80 = 160$ su un totale di 200
8	Flessibilità <i>Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro</i>	2	80	$2 \times 80 = 160$ su un totale di 200
9	Attenzione alla qualità <i>Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito</i>	2	80	$2 \times 80 = 160$ su un totale di 200
10	Collaborazione <i>Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale</i>	..	2	80	$2 \times 80 = 160$ su un totale di 200

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI 1320 SU UN TOTALE ATTRIBUIBILE DI 2000, CIOE' PUNTI 13,2 SU UN TOTALE DI PUNTI 20

Allegato B – Criteri di valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI.

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto:

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo

Nella assegnazione del grado di valutazione si tiene conto dei seguenti fattori:

- fino al 30% quando l'obiettivo non è stato raggiunto
- fino al 50% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- fino allo 80% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;
- fino al 100% quando l'obiettivo è stato superato;

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso degli obiettivi e del giudizio.

VALUTAZIONE DELLE CAPACITA' MANAGERIALI.

La valutazione delle capacità manageriali espresse si articola secondo il seguente prospetto:

	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	<i>Innovazione e propositività</i> Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta			20 40 60 80 100	
2	<i>Gestione delle risorse umane, economiche e strumentali</i> Capacità di utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati			20 40 60 80 100	
3	<i>Autonomia</i> Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori			20 40 60 80 100	
4	<i>Decisionalità e flessibilità</i>			20 40 60 80 100	

	Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza, e di sapere adattarsi alle situazioni				
5	<i>Tensione al risultato ed alla qualità ed attenzione agli utenti</i> Capacità di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la qualità, con specifico riferimento alle esigenze degli utenti			20 40 60 80 100	

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE 20 PUNTI

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI.

La valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			20 40 60 80 100	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie			20 40 60 80 100	

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 10

Allegato C- Criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI.

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto:

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo

Nella assegnazione del grado di valutazione si tiene conto dei seguenti fattori:

- fino al 30% quando l'obiettivo non è stato raggiunto
- fino al 50% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- fino allo 80% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;
- fino al 100% quando l'obiettivo è stato superato;

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso degli obiettivi e del giudizio.

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI.

La valutazione dei comportamenti organizzativi si articola secondo il seguente prospetto:

	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Impegno Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura			20 40 60 80 100	
2	Qualità Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività			20 40 60 80 100	
3	Autonomia Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze			20 40 60 80 100	
4	Attenzione all'utenza Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza			20 40 60 80 100	
5	Lavoro di gruppo Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi			20 40 60 80 100	

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE 20 PUNTI

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI.

La valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			20 40 60 80 100	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie			20 40 60 80 100	

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 10