



COMUNE DI TREVIOLO

(Provincia di Bergamo)

REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Approvato con delibera della Giunta Comunale n. 138 del 13/07/2011

Modificato con delibera della Giunta Comunale n. 70 del 21/04/2017

IL SINDACO
Pasquale Gandolfi



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Leandra Saia

Leandra Saia

STRUTTURA DEL REGOLAMENTO

Finalità e principi

- Art. 1 - Finalità
- Art. 2 - Principi di riferimento

Articolazione del sistema

- Art. 3 - Oggetto del sistema di misurazione e valutazione della performance
- Art. 4 - Ambito della performance organizzativa
- Art. 5 - Misurazione della performance organizzativa
- Art. 6 - Valutazione della performance organizzativa
- Art. 7 - Ambito della performance individuale
- Art. 8 - Misurazione della performance individuale
- Art. 9 - Valutazione della performance individuale
- Art. 10 - Approccio graduale e miglioramento continuo del sistema
- Art. 11 - Raccordo con i sistemi informativi contabili
- Art. 12 - Raccordo con il sistema dei controlli interni

Il processo di misurazione e valutazione della performance

- Art. 13 - Articolazione in macrofasi
- Art. 14 - Programmazione della performance
- Art. 15 - Monitoraggio della performance
- Art. 16 - Consuntivazione della performance
- Art. 17 - Trasparenza e comunicazione sull'evoluzione della performance

Strumenti e modalità operative per la misurazione e la valutazione della performance

- Art. 18 - Strumenti del sistema integrato di pianificazione, programmazione e controllo
- Art. 19 - Modalità di valutazione della performance organizzativa
- Art. 20 - Modalità di valutazione della performance individuale dei responsabili di servizio titolari di P.O.
- Art. 21 - Modalità di valutazione della performance individuale dei dipendenti
- Art. 22 - Strumenti di valutazione e Organismo Indipendente di Valutazione
- Art. 23 - Formazione delle graduatorie delle valutazioni individuali e punteggi di accesso
- Art. 24 - Criteri per la differenziazione delle valutazioni individuali dei titolari di posizione organizzativa
- Art. 25 - Criteri per la differenziazione delle valutazioni individuali del personale dipendente
- Art. 26 - Valutazione del Direttore generale / Segretario generale

Organismo Indipendente di Valutazione

- Art. 27 – Rinvio a regolamento comunale sul nucleo di valutazione

Procedure di conciliazione nell'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance

- Art. 28 - La procedura di conciliazione per le valutazioni individuali

Norme finali e transitorie

- Art. 29 - Disposizioni finali
- Art. 30 - Entrata in vigore

Finalità e principi

Art. 1 - Finalità

Il presente regolamento disciplina il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Treviolo, recependo e facendo propri, nel rispetto dell'autonomia istituzionale che l'ordinamento giuridico attribuisce all'ente, gli indirizzi e le disposizioni della L. 15/2009 e del D. Lgs. 150/2009.

Art. 2 - Principi di riferimento

Il sistema di misurazione e valutazione della performance si ispira ai principi del miglioramento continuo della qualità dei servizi resi dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa. In considerazione della complessità e della specificità del contesto operativo del Comune di Treviolo, le modalità di implementazione del sistema di misurazione e valutazione della performance ed il relativo funzionamento devono ispirarsi ai criteri della condivisione, interazione e confronto tra tutti gli organismi ed i soggetti coinvolti.

Articolazione del sistema

Art. 3 - Oggetto del sistema di misurazione e valutazione della performance

Per misurazione e valutazione della performance si intende un complesso di procedure, strumenti e comportamenti orientati al perseguimento coordinato delle finalità istituzionali dell'ente, secondo le priorità individuate ed aggiornate dall'organo di indirizzo politico amministrativo e nel rispetto dei principi di economicità della gestione e di efficacia organizzativa.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è articolato secondo le dimensioni della performance organizzativa e della performance individuale.

Performance organizzativa e performance individuale rappresentano due dimensioni complementari, la cui evoluzione deve avvenire in modo equilibrato e tenendo conto delle interazioni reciproche. L'articolazione delle disposizioni che seguono e dei relativi strumenti e procedure finalizzati a garantire la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e della performance individuale, è finalizzata ad agevolare il coordinamento dei vari soggetti ed organismi coinvolti nel sistema, favorendo il recepimento delle indicazioni e dei principi del D. Lgs. 150/2009 e delle linee guida emanate dalla CIVIT.

Art. 4 - Ambito della performance organizzativa

La performance organizzativa riguarda la capacità dell'ente di perseguire i propri compiti istituzionali secondo le priorità individuate dagli organi di indirizzo politico amministrativo in risposta ai bisogni della collettività e del territorio, nel rispetto degli equilibri economico patrimoniali, finanziari ed organizzativi.

La performance organizzativa riguarda altresì la capacità delle diverse unità operative in cui si articola l'ente di contribuire in modo coordinato, relativamente all'ambito di competenza, al perseguimento dei compiti e delle priorità di cui al comma precedente.

Art. 5 - Misurazione della performance organizzativa

La misurazione della performance organizzativa si basa sulla definizione da parte dell'organo di indirizzo politico amministrativo delle priorità di mandato da conseguire nei vari ambiti in cui si articola l'attività istituzionale dell'ente. La definizione delle priorità da perseguire è effettuata all'inizio del mandato amministrativo ed è aggiornata annualmente o al manifestarsi di eventi ed accadimenti imprevisti che ne rendano opportuna una revisione.

Le priorità definite dall'organo di indirizzo politico amministrativo sono aggiornate ed articolate annualmente in programmi, progetti ed azioni strategiche che comportano il coinvolgimento delle diverse unità operative in cui è suddiviso l'ente.

I programmi, i progetti e le azioni strategiche in cui si articolano le priorità dell'organo politico devono contenere specifici riferimenti:

- agli obiettivi strategici che si pongono rispetto alle priorità di mandato
- al profilo temporale di realizzazione
- alle fasi di realizzazione
- alle risorse economiche e finanziarie assegnate
- a parametri ed indicatori attesi
- alle unità operative coinvolte

I riferimenti di cui al comma precedente hanno, preferibilmente, un orizzonte temporale almeno pari a tre anni e presentano un livello di maggiore dettaglio per l'esercizio oggetto di programmazione, al fine di garantire una stretta correlazione con gli obiettivi operativi assegnati alle unità operative in cui si articola l'ente.

La misurazione della performance organizzativa tiene conto anche del contributo che le unità organizzative apicali nel loro complesso sono in grado di apportare annualmente al conseguimento delle priorità di mandato e dei relativi programmi e progetti.

Art. 6 - Valutazione della performance organizzativa

La valutazione della performance organizzativa avviene annualmente e si basa sul confronto tra le priorità prefissate ed i risultati conseguiti attraverso la realizzazione dei programmi e dei progetti.

La valutazione della performance organizzativa è condotta dall'organo di indirizzo politico amministrativo.

La valutazione della performance si avvale, oltre che degli strumenti e delle procedure interne, di iniziative finalizzate alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi dell'ente. Il ricorso alla rilevazione esterna è condotto compatibilmente con le capacità organizzative e la sostenibilità finanziaria dell'ente.

Nell'ambito del processo di valutazione della performance organizzativa, l'organo di indirizzo politico amministrativo formula la valutazione anche sul contributo reso dalle singole unità organizzative apicali in cui si articola l'ente. Tale valutazione si incentra su profili organizzativi complessivi dell'intera unità organizzativa e prende in considerazione, congiuntamente alla capacità di perseguire gli obiettivi assegnati, l'adeguatezza dell'articolazione operativa interna adottata, la partecipazione attiva e coordinata alle

tematiche ed agli interventi trasversali, l'attenzione ad un utilizzo equilibrato delle risorse ed al rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Art. 7 - Ambito della performance individuale

La performance individuale riguarda la capacità del singolo dipendente dell'ente di contribuire con il proprio comportamento e le capacità maturate, alla definizione ed al conseguimento degli obiettivi operativi funzionali alla realizzazione dei programmi e dei progetti in cui si articolano le priorità di mandato dell'ente.

Art. 8 - Misurazione della performance individuale

La misurazione della performance individuale si basa sulla definizione di obiettivi operativi cui il dipendente è tenuto a garantire il proprio contributo e sulla condivisione di fattori comportamentali virtuosi cui orientare il proprio apporto professionale. Gli obiettivi operativi devono essere individuati in correlazione con le priorità, i programmi/progetti e le azioni strategiche definiti dall'organo di indirizzo politico amministrativo. I fattori comportamentali sono esplicitati in specifici documenti e sono oggetto di condivisione preliminare tra organo/soggetto valutatore e soggetto valutato all'inizio di ogni esercizio.

Art. 9 - Valutazione della performance individuale

La valutazione della performance individuale si basa sia sulle capacità operative dimostrate, intese come contributo personale reso per il conseguimento di specifici obiettivi, sia sul comportamento professionale ed organizzativo dimostrato.

Il peso della componente operativa e della componente comportamentale nella valutazione individuale può variare a seconda della categoria di appartenenza del dipendente.

L'accesso agli strumenti premianti potrà essere inibito ai dipendenti che non dovessero conseguire una valutazione del comportamento professionale ed organizzativo superiore alla soglia minima prestabilita nei documenti di programmazione dell'ente.

Art. 10 - Approccio graduale e miglioramento continuo del sistema

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del Comune di Treviolo, nel rispetto delle indicazioni di cui ai precedenti articoli, si avvale di strumenti e procedure sostenibili e compatibili con le dimensioni, le caratteristiche organizzative e le disponibilità finanziarie dell'ente, seguendo un approccio graduale nel recepimento e nell'introduzione delle Linee guida della CIVIT, ed assicurando un processo di miglioramento continuo.

In relazione al disposto del comma precedente, lo sviluppo del sistema di misurazione e valutazione della performance nel Comune di Treviolo, deve seguire un approccio equilibrato, garantendo coerenza ed omogeneità tra tutti gli strumenti e le procedure adottate

Art. 11 - Raccordo con i sistemi informativi contabili

Le informazioni derivanti dal sistema informativo contabile rappresentano una componente fondante ed imprescindibile del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale si sviluppa in modo coordinato con l'articolazione temporale del sistema informativo contabile dell'ente.

Lo sviluppo ed il potenziamento del sistema di misurazione e valutazione della performance tiene altresì conto delle caratteristiche dei sistemi informativi contabili adottati dall'ente nonché delle loro evoluzioni.

Art. 12 - Raccordo con il sistema dei controlli interni

Il presente regolamento integra le disposizioni di cui al D. Lgs. 286/1999 ed all'art. 147 del D. Lgs. 267/2000 in materia di controlli interni presso l'ente.

In particolare, il presente regolamento disciplina procedure e strumenti riconducibili ai sistemi di:

- pianificazione, programmazione e controllo strategico;
- programmazione e controllo di gestione
- valutazione delle prestazioni.

Eventuali novità normative che dovessero interessare il sistema dei controlli interni degli enti locali dovranno essere coordinate con il presente regolamento.

Il processo di misurazione e valutazione della performance

Art. 13 - Articolazione in macrofasi

Il sistema di misurazione e valutazione della performance si articola nelle seguenti macrofasi sviluppate ciclicamente in riferimento all'esercizio di bilancio annuale:

- programmazione
- monitoraggio
- consuntivazione

La macrofase di programmazione deve completarsi entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio oggetto di misurazione e valutazione della performance.

Art. 14 - Programmazione della performance

La macrofase di programmazione della performance prende avvio a partire dal mese di settembre dell'esercizio antecedente a quello oggetto di misurazione e valutazione e si completa con la predisposizione del piano integrato degli obiettivi.

La programmazione ha inizio con la definizione, da parte dell'organo di indirizzo politico, delle azioni strategiche che si intendono realizzare nel successivo triennio, in coerenza con le priorità politiche ed i programmi/ progetti individuati negli strumenti di pianificazione del mandato (Linee programmatiche e Piano generale di sviluppo, ove approvato) ed aggiornati periodicamente attraverso la Relazione previsionale e programmatica, e compatibilmente con le risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione e con i vincoli di finanza pubblica.

Le azioni strategiche definite dall'organo di indirizzo politico ricomprendono, per l'esercizio oggetto di programmazione, un insieme di parametri, indicatori, risultati attesi, criteri di comportamento che ci si propone di conseguire rispetto ai bisogni della collettività e del territorio, finalizzati a costituire elemento di riferimento per la misurazione della performance organizzativa.

Nell'ambito della definizione delle azioni strategiche, sono congiuntamente individuati una serie di parametri ed indicatori da alimentarsi attraverso dati del sistema contabile dell'ente, finalizzati a preservare l'equilibrio economico finanziario e patrimoniale dell'ente ed a rispettare i parametri ed i vincoli di finanza pubblica.

Sulla base delle azioni strategiche individuate dall'organo di indirizzo politico ed a seguito di costante confronto con i rappresentanti che lo compongono, i Responsabili di area sviluppano il programma degli interventi operativi che definirà, unitamente alle azioni strategiche ed in accordo con il PEG, il piano integrato degli obiettivi.

Il Direttore Generale / Segretario Generale, anche attraverso specifiche riunioni della Conferenza dei Responsabili di area, sollecita la partecipazione propositiva degli stessi al processo annuale di identificazione degli obiettivi operativi e di assegnazione delle risorse. Analoga sollecitazione è rivolta dai Responsabili di area ai propri collaboratori ed ai responsabili di progetto. La proposta definitiva del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano Integrato degli Obiettivi, sulla base delle proposte formulate dai Responsabili di area, viene formulata dal Direttore generale / Segretario Generale, di concerto con il Responsabile dei Servizi Finanziari per la parte economico-finanziaria, ed è sottoposta all'esame ed alla approvazione della Giunta Comunale.

Art. 15 - Monitoraggio della performance

L'attività di monitoraggio della performance prende avvio a seguito dell'approvazione del piano integrato degli obiettivi e comporta un costante riscontro, da parte di tutti i soggetti coinvolti per l'ambito di propria competenza, della coerenza e della sostenibilità delle azioni e degli interventi posti in essere rispetto agli obiettivi da conseguire. In caso di rilevazione di accadimenti o informazioni che potrebbero comportare un significativo scostamento rispetto agli obiettivi prefissati, ogni soggetto è tenuto ad informare il proprio coordinatore o il Direttore / Segretario, se trattasi di personale amministrativo, ovvero il Sindaco, se trattasi di rappresentanti politici, affinché vengano avviate azioni di verifica e di eventuale riequilibrio; tali interventi comportano il coinvolgimento dell'Organismo comunale di valutazione.

Nel corso dell'esercizio, in corrispondenza con gli interventi di salvaguardia degli equilibri di bilancio di cui all'art. 193 del D. Lgs. 267/2000, è previsto un monitoraggio formale della performance, attraverso cui verificare il corretto perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali. Tale adempimento prende avvio con la ricognizione, condotta da ogni Responsabile di area, degli obiettivi perseguiti e dell'attività svolta, e richiede il coinvolgimento dei rispettivi collaboratori, con conseguente riscontro dei fattori comportamentali; l'attività di ricognizione dei Responsabili di area prosegue con un confronto con i referenti dell'organo di indirizzo politico, al fine di concordare eventuali azioni correttive ed integrative, che possono portare anche all'annullamento e/o all'inserimento di nuovi obiettivi. Il monitoraggio formale della performance si completa con la predisposizione di un Report in cui l'organo di indirizzo politico attesta l'evoluzione della performance organizzativa ed in cui sono ricomprese le schede di monitoraggio degli obiettivi aggiornate dai vari Responsabili di area.

L'Organismo comunale di valutazione presiede e coordina i vari interventi in cui si articola il monitoraggio formale; l'OCV può inoltre concordare con gli organi di indirizzo politico, l'espletamento di ulteriori interventi formali di monitoraggio della performance organizzativa ed individuale.

Art. 16 - Consuntivazione della performance

L'attività di consuntivazione prende avvio al termine (dopo il 31 dicembre) dell'esercizio oggetto di misurazione e valutazione.

I Responsabili di area raccolgono e rielaborano le informazioni operative e contabili relative agli obiettivi di propria competenza ed aggiornano i prospetti di misurazione. Il Direttore/ Segretario, in collaborazione con i componenti dell'Organismo comunale di valutazione, coordina il reperimento di tutti i prospetti di misurazione e predispone un documento aggregato da sottoporre, unitamente alle risultanze complessive di bilancio ed al riscontro dei vincoli di finanza pubblica, all'organo di indirizzo politico, affinché quest'ultimo formuli la valutazione della performance organizzativa complessiva e del contributo reso alla stessa dalle varie unità organizzative apicali. L'organo di indirizzo politico amministrativo prende atto degli eventuali scostamenti rilevati nel perseguimento degli obiettivi prefissati e, sulla base degli stessi, provvede ad integrare ed aggiornare le priorità di mandato ed i relativi programmi, progetti ed azioni strategiche.

I Responsabili di area, dopo aver aggiornato i prospetti di misurazione, effettuano l'attività di valutazione dei propri collaboratori con l'impiego degli strumenti e dei criteri definiti dal successivo art. 21.

Completate le attività di cui ai punti precedenti, l'Organismo comunale di valutazione acquisisce la valutazione della performance organizzativa e le schede di valutazione delle performance individuali predisposte dai Responsabili di area ed avvia l'attività di confronto con gli stessi al fine di formulare la proposta di valutazione da sottoporre all'organo di indirizzo politico amministrativo. Ricepite le proposte di valutazione dall'Organismo comunale di valutazione, l'Organo di indirizzo politico amministrativo attribuisce in via definitiva i punteggi ai responsabili apicali, determinandone la graduatoria.

L'attività di consuntivazione della performance deve completarsi entro il 30/04 dell'esercizio successivo a quello oggetto di misurazione e valutazione.

I prospetti di misurazione e le valutazioni concernenti la performance organizzativa ed individuale sono raccolti e sintetizzati in un unico documento denominato Relazione sulla performance, da predisporre entro il 30/06 dell'esercizio successivo a quello oggetto di misurazione e valutazione.

Art. 17 - Trasparenza e comunicazione sull'evoluzione della performance

Il Piano integrato degli obiettivi, il Report di monitoraggio intermedio e la Relazione sulla performance sono pubblicati sul sito istituzionale dell'ente.

Strumenti e modalità operative per la misurazione e la valutazione della performance

Art. 18 - Strumenti del sistema integrato di pianificazione, programmazione e controllo

Il complesso di interventi che compone il sistema di misurazione e valutazione della performance, ovvero la definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione, monitoraggio e consuntivazione:

- Linee programmatiche di mandato / Piano Generale di Sviluppo;
- Relazione Previsionale e Programmatica;

- Piano Esecutivo di Gestione / Piano Integrato degli Obiettivi;
- Report di monitoraggio della performance;
- Relazione sulla performance

Gli strumenti del sistema integrato di pianificazione, programmazione e controllo sono sviluppati progressivamente nel rispetto del principio di miglioramento continuo e secondo un percorso sostenibile e coerente con l'articolazione organizzativa del Comune.

Art. 19 - Modalità di valutazione della performance organizzativa

La valutazione della performance organizzativa espletata dall'organo di indirizzo politico ha per oggetto il grado di conseguimento delle azioni strategiche definite ad inizio esercizio, la verifica degli equilibri finanziari ed economico patrimoniali dell'ente, nonché il rispetto dei vincoli di finanza pubblica; la valutazione prende atto dell'evoluzione delle azioni strategiche sulla base dei prospetti di misurazione degli obiettivi assegnati ai vari Responsabili di area, ed individua eventuali interventi correttivi o integrativi finalizzati ad aggiornare la gestione in corso.

L'organo di indirizzo politico esprime altresì una valutazione del contributo reso da ogni unità organizzativa apicale al conseguimento della performance organizzativa complessiva, attraverso un'apposita scheda di misurazione che tiene conto esclusivamente di fattori comportamentali ed operativi di gruppo.

In sede di prima applicazione a partire dal 2011 trovano applicazione le schede di cui all'allegato A).

Art. 20 - Modalità di valutazione della performance individuale dei Responsabili di area titolari di P.O.

La valutazione dei Responsabili di area (titolari di posizione organizzativa) avviene attraverso apposita scheda ed è articolata in due ambiti, ovvero "Risultati operativi" e "Comportamento professionale", la cui incidenza sulla valutazione complessiva è definita prima dell'avvio della gestione in accordo tra organo di indirizzo politico amministrativo ed Organismo comunale di valutazione. La valutazione è espressa in centesimi.

L'ambito di valutazione inerente i "Risultati operativi" ha per oggetto:

- i risultati di obiettivi individuali assegnati
- i risultati dell'unità organizzativa assegnata

L'ambito di valutazione inerente il "Comportamento professionale" ha per oggetto:

- l'utilizzo ottimale delle risorse e la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- le attitudini e le competenze organizzative e direzionali dimostrate nel corso della gestione;
- la propensione dimostrata a sostenere i processi di innovazione e di apprendimento organizzativo, partecipandovi attivamente.

Art. 21 - Modalità di valutazione della performance individuale dei dipendenti

La valutazione del personale dipendente avviene attraverso specifica scheda ed è di competenza dei Responsabili di area titolari di posizione organizzative. La valutazione è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza. La valutazione è espressa in centesimi.

La valutazione del personale dipendente riguarda:

- l'apporto al lavoro di gruppo;
- l'impegno, le competenze ed i comportamenti organizzativi dimostrati;
- la capacità di assolvere ai compiti ed agli obiettivi operativi assegnati.

Art. 22 - Strumenti di valutazione e Organismo comunale di valutazione

Le schede di misurazione del contributo reso dalle unità organizzative apicali alla performance organizzativa e delle performance individuali dei Responsabili di area titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente, potranno essere definite annualmente dall'Organismo comunale di valutazione in conformità alle modalità ed agli ambiti di valutazione di cui agli articoli precedenti e sono adottate dall'Organo di indirizzo politico nel rispetto delle relazioni sindacali previste dai contratti collettivi di lavoro.

In sede di prima applicazione a partire dal 2011 trovano applicazione le schede di cui all'allegato B).

Art. 23 - Formazione delle graduatorie delle valutazioni individuali e punteggi di accesso (modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 70/2017)

La valutazione individuale del personale si basa sulla sommatoria dei punteggi attribuiti per il conseguimento di obiettivi operativi e per i comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati.

Sulla base del punteggio conseguito, il personale viene inserito in specifiche graduatorie distinte per titolari di posizione organizzativa e personale dipendente.

Per i titolari di posizione organizzativa, il punteggio minimo per essere collocato in graduatoria è pari a **50** e deve essere determinato da un punteggio per il conseguimento degli obiettivi almeno pari a **25** e per i comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati almeno pari a **25**.

Art. 24 - Criteri per la differenziazione delle valutazioni individuali dei titolari di posizione organizzativa (modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 70/2017)

Poiché il numero di titolari di posizione organizzativa è inferiore a cinque, non si applica la suddivisione in fasce della graduatoria; la differenziazione delle valutazioni è determinata dai punteggi individuali conseguiti dai singoli titolari di posizione organizzativa, fermo restando i limiti di cui sopra per l'accesso alla graduatoria; ad ogni titolare di posizione organizzativa collocato in graduatoria viene riconosciuto il 25% della retribuzione di posizione, ponderato al **punteggio effettivamente conseguito come risulta dalla seguente griglia:**

da 0 a 49=0

da 50 a 60=60%

da 61 a 70=80%

da 71 a 84=90%

da 85 a 100=100%

E' previsto un arrotondamento per difetto se il valore ottenuto dalla media delle schede riporta una frazione fino a 0,50, in caso contrario l'arrotondamento sarà eseguito per eccesso.

Art. 25 - Criteri per la differenziazione delle valutazioni individuali del personale dipendente (modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 70/2017)

Ai fini della differenziazione delle valutazioni individuali del personale dipendente, si fa riserva di adottare specifico e separato atto appena saranno noti i contenuti del Decreto Legislativo correttivo del D.Lgs. 150/2009.

Nell'ambito delle rispettive fasce di appartenenza, ad ogni dipendente è riconosciuto a titolo di performance individuale, un ammontare pari al premio medio di fascia ponderato in base ai seguenti coefficienti:

- Categoria di appartenenza:
 - o Cat. D 1,62
 - o Cat. C 1,40
 - o Cat. B 1,30 (accesso da B3)
 - o Cat. B 1,20 (accesso da B1)
 - o Cat. A 1,10

e ponderato al punteggio effettivamente conseguito come risulta dalla seguente griglia:

- da 0 a 49=0
- da 50 a 60=60%
- da 61 a 70=80%
- da 71 a 84=90%
- da 85 a 100=100%

E' previsto un arrotondamento per difetto se il valore ottenuto dalla media delle schede riporta una frazione fino a 0,50, in caso contrario l'arrotondamento sarà eseguito per eccesso.

Art. 26 - Valutazione del Direttore generale / Segretario generale

La valutazione del Direttore generale / Segretario generale è di competenza dell'organo di indirizzo politico amministrativo.

Organismo comunale di valutazione

Art. 27 – Rinvio a regolamento comunale sul nucleo di valutazione.

A questo riguardo questa A.C. si avvale della facoltà di non avvalersi dell'Organismo indipendente di valutazione previsto dal Dec.Lgs. 150/09.

A tale riguardo poiché l'art. 16 del citato Dec.Lgs. 150/09 non pone alcun obbligo di applicabilità dell'art. 14 (Organismo indipendente di valutazione) ai comuni, neanche sotto il profilo della necessità di adeguamento ai principi e costituisce, pertanto, una facoltà e non un obbligo per gli enti comunali l'adeguamento del proprio ordinamento alla previsione contenuta nell'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 continua ad applicarsi la disciplina concernente il nucleo di valutazione come da regolamento comunale approvato con deliberazione di giunta comunale n. 59 del 09/04/2008.

Procedure di conciliazione nell'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance

Art. 28 - La procedura di conciliazione per le valutazioni individuali

Qualora un dipendente, titolare di posizione organizzativa o meno, voglia contestare il provvedimento di valutazione adottato nei suoi confronti, è sua facoltà promuovere dinanzi alle commissioni di conciliazione istituite presso la Direzione provinciale del lavoro il previo tentativo di conciliazione previsto dall'art. 410 c.p.c, così come novellato dall'art. 31, comma 1, della legge n. 183/ 2010.

Norme finali e transitorie

Art. 29 - Disposizioni finali

È abrogata ogni disposizione contenuta in altri regolamenti comunali contrastante con il presente documento.

Art. 30 - Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di intervenuta esecutività della deliberazione di approvazione.

Il presente Regolamento, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 138 del 13/07/2011, è stato modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 70 del 21/04/2017.

IL SINDACO
Pasquale Gandolfi



IL SEGRETARIO COMUNALE
d.ssa Leandra Saia

La suddetta deliberazione della Giunta Comunale n. 70 del 21/04/2017 è stata pubblicata all'Albo Pretorio in data 5 maggio 2017 ed è divenuta esecutiva in data 15/05/2017 ai sensi dell'art. 134 – 3° comma – del T.U.E.L. 18 Agosto 2000, n. 267.

IL SEGRETARIO COMUNALE
d.ssa Leandra Saia



Il presente Regolamento è stato pubblicato all'Albo Pretorio, ai sensi e per gli effetti dell'art. 77 dello Statuto comunale per 15 giorni consecutivi dal 26 maggio 2017 al 11 giugno 2017.

Treviolo, 12 giugno 2017

IL SEGRETARIO COMUNALE
d.ssa Leandra Saia



