



CITTÀ DI CASTELVETRANO

Libero Consorzio Comunale di Trapani



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

n. 527 del 09 dicembre 2015

OGGETTO: Regolamento per la Gestione, Misurazione e Valutazione della Performance - Modifica ed integrazione

L'anno duemilaquindici il giorno nove del mese di Dicembre in Castelvetrano e nella Sala delle adunanze, si è riunita, la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig. Avv. Felice Errante Junior nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti e assenti i seguenti sigg.:

		pres.	ass.
ERRANTE Felice Junior	- Sindaco	X	
CHIOFALO Vincenzo	- Assessore	X	
CALCARA Paolo	- Assessore		X
SIGNORELLO Girolamo	- Assessore		X
STUPPIA Salvatore	- Assessore	X	
RIZZO Giuseppe	- Assessore	X	
MATTOZZI Matilde	- Assessore	X	

Con la partecipazione del Segretario Generale dott. Livio Elia Maggio.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione e invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto:

- il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la responsabilità tecnica;
- il responsabile di Ragioneria, per quanto concerne la responsabilità contabile e la copertura finanziaria;

ai sensi degli artt. 53 e 55 della legge n. 142/90, recepita con L. R. n. 48/91, modificata con L. R. n. 30/2000 hanno espresso parere FAVOREVOLE.

LA GIUNTA MUNICIPALE

PREMESSO che quest'Amministrazione comunale si è adeguata ai principi contenuti nel D.Lgs del 27/10/2009 n. 150 di ottimizzazione della produttività del lavoro e di efficacia e trasparenza della Pubblica Amministrazione, riforma improntata alla crescita dell'efficienza, economicità ed efficacia dell'operato della pubblica amministrazione, da realizzarsi attraverso una maggiore responsabilizzazione dei Dirigenti e di tutto il personale dipendente;

CHE con delibera di G.M. n. 214 del 13 giugno 2012 è stato approvato il "*Regolamento per la Gestione, Misurazione e Valutazione della Performance*";

RITENUTO, la necessità di apportare alcune modifiche al suddetto Regolamento, al fine di meglio definire la valutazione della Performance organizzativa e quella dei Dirigenti e Segretario, in particolare sono stati modificati ed aggiunti articoli, che nel regolamento vengono evidenziati in grassetto;

DATO ATTO che il presente atto non necessita del parere in ordine alla regolarità contabile da parte del Responsabile della Ragioneria, in quanto non comporta impegno di spesa o diminuzioni di entrate;

Visto il Dlgs 267/2000;

Visto il Dlgs 165/2001;

A voti unanimi espressi in forma palese

DELIBERA

Per le motivazioni su esposte:

1. **Approvare** le modifiche ed integrazioni al Regolamento per la gestione misurazione e valutazione della Performance, che risultano essere quelle evidenziate in grassetto;
2. **Dare atto** che il Regolamento, così modificato ed integrato risulta composto da 30 art. e viene allegato sotto la lett. "A" per fare parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. **Trasmettere** copia del presente atto ai Dirigenti, alle OO.SS. alle RSU per opportuna conoscenza.

Dichiarare con separata votazione unanime la presente deliberazione i. E. a sensi dell'art. 12 II° comma della L. R. n. 44/91.



COMUNE DI CASTELVETRANO

Libero Consorzio Comunale di Trapani

REGOLAMENTO PER LA GESTIONE, MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

SOMMARIO

TITOLO I

SISTEMA DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Sezione 1 - Aspetti Generali	3
Art. 1 – Performance e sistema di gestione della performance	3
Art. 2 – finalità ed oggetto del sistema di gestione della performance	3
Art. 3 – Soggetti del sistema di gestione della performance	3
Sezione 2 – Sistema di misurazione e valutazione	4
Capo I – Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance	4
Art. 4 – Definizione e finalità	4
Art. 5 – La rappresentazione della performance	4
Art. 6 – La performance organizzativa	4
Art. 7 – la performance individuale	5
Capo II – Gli strumenti di rappresentazione della performance	5
Art. 8 - Il piano della performance	5
Art. 9 – La relazione sulla performance	6
Sezione 3 – Sistema premiale	6
Capo I – Il sistema di incentivazione	6
Art.10 - Definizione e finalità	6
Art.11 – Coinvolgimento dei gruppi di interesse e degli utenti	6
Sezione 4 – Ciclo di gestione della performance	7
Art.12 – Definizione e finalità	7
Art.13 – Fasi del ciclo della performance	7
Capo I – Il ciclo della performance – Segretario Generale	8
Art.14 – Retribuzione di risultato al Segretario Comunale	8
Art.15 – Funzioni da valutare e modalità di valutazione	8
Art.16 – Valutazione	9
Art.17 – Procedure di conciliazione	9
Capo II - Il ciclo della performance – Dirigenti	9
Art.18 – Obiettivi e strumenti del ciclo della performance	9
Art.19 – Indennità di risultato	9
Art.20 – Monitoraggio	9
Art.21 – Misurazione e valutazione della performance	10
Art.22 – Procedure di conciliazione	10
Capo III - Il ciclo della Performance – Posizioni Organizzative	10
Art.23 – Obiettivi	10
Art.24 – Indennità di risultato	10
Art. 25 – Monitoraggio	10
Art. 26 – Misurazione e valutazione della performance	10
Art. 27 - Procedure di conciliazione	10
Capo IV – Il ciclo della Performance – Personale dipendente	11
Art. 28 - Misurazione e valutazione degli obiettivi della performance	11
Art. 29 - Procedure di conciliazione	11
Sezione 5 – Il Nucleo di Valutazione della Performance	11
Art.30 – Definizione e composizione	11

TITOLO I

SISTEMA DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Sezione 1 - Aspetti generali

Art. 1 - Performance e sistema di gestione della performance

1. Il sistema di gestione della performance del Comune ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance, intesa quale contributo che una identità-individuo, gruppo di individui, ambito organizzativo o ente – apporta attraverso la propria azione al raggiungimento degli scopi, delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri gruppi di interesse.
2. Il sistema di gestione della performance costituisce la risultante di una pluralità di sottoinsiemi tra loro strettamente interrelati:
 - a. Il sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - b. Il sistema premiale;
 - c. Il sistema di trasparenza e di integrità.
3. Il ciclo di gestione della performance mette in relazione tra loro i tre sottoinsiemi e può essere definito come il complesso articolato delle fasi e delle attività attraverso le quali si attivano i diversi strumenti e processi del sistema di gestione della performance, al fine di programmare, misurare, gestire, valutare e comunicare la performance in un periodo temporale determinato.

Art. 2 - Finalità e oggetto di gestione della performance

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Comune, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Il Comune misura e valuta la performance con riferimento all'Ente nel suo complesso, alle aree di responsabilità (performance organizzativa) in cui si articola e ai singoli responsabili di settore e dipendenti (performance individuale).
3. Nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale il Comune considera i seguenti profili di risultato: efficienza, efficacia interna ed esterna, utilizzando a tal fine gli obiettivi e gli indicatori secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse degli utenti e degli altri gruppi di interesse.
4. Il comune adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

Art. 3 - Soggetti del sistema di gestione della performance

1. Gli attori del sistema di gestione della performance sono classificabili in interni ed esterni all'Ente.
2. Gli attori interni sono:
 - a. Il Sindaco e la Giunta Comunale;
 - b. Il Segretario Comunale, i Dirigenti, le Posizioni Organizzative ed il restante personale, che nel presente regolamento viene definito personale non dirigenziale;
 - c. Le strutture tecniche di supporto al Nucleo di Valutazione;
 - d. L'organo di revisione.
3. Gli attori esterni sono:
 - a. **Dipartimento della Funzione Pubblica;**
 - b. La Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica ed il Ministero dell'economia e delle finanze
 - c. L'Associazione Nazionale Comuni Italiani (A.N.C.I.);

- d. La Corte dei Conti ;
- e. Gli stakeholder .

Sezione 2 – Sistema di misurazione e valutazione

Capo 1. Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance

Art. 4 - Definizione e finalità

1. Il sistema di misurazione e valutazione è costituito dall'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per definire:
 - a. I criteri di misurazione e valutazione della performance di un'organizzazione e delle persone che vi operano;
 - b. La performance attesa;
 - c. Le modalità di monitoraggio della performance;
 - d. Le modalità di verifica del raggiungimento e degli eventuali scostamenti tra performance realizzata e performance attesa.
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale **definisce**:
 - a. Le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
 - b. Le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - c. Le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
 - d. Le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Art. 5 – La rappresentazione della performance

1. La performance attesa e conseguita si rappresenta attraverso l'esplicitazione di:
 - a. Profili di risultato, in termini di efficienza, efficacia interna ed esterna;
 - b. Obiettivi, redatti ai sensi dell'art.5, comma 2 del D.Lgs 27/10/2009, n.150;
 - c. Comportamenti organizzativi, espressione dell'assetto valoriale del programma di mandato;
 - d. indicatori delle performance, redatti secondo i principi di validità tecnica, legittimità e tempestività.
2. Tali elementi di rappresentazione costituiscono i componenti essenziali del piano delle performance, della sua relazione consuntiva al fine di definire, misurare e valutare le performance organizzativa e individuale.

Art. 6 – La performance organizzativa dell'Ente

1. La performance organizzativa dell'Ente è il contributo che un'unità di massimo livello, comunque denominata, o Organizzazione nel suo complesso apporta attraverso la propria azione al raggiungimento degli scopi, delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri gruppi di interesse.
2. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa avviene attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori a rilevanza interna, riferiti ai profili di risultato dell'efficienza e dell'efficacia interna ed esterna, **opportuamente ponderati**.
3. La misurazione della performance organizzativa **è calcolata come media ponderata del grado di raggiungimento dei seguenti obiettivi strategici trasversali:**

<u>Obiettivo 1:</u> indirizzare la capacità amministrativa, con azioni sinergiche da sviluppare nell'arco temporale di tre anni, verso obiettivi di trasparenza e di accessibilità	20%
<u>Obiettivo 2:</u> Piano Prevenzione della Corruzione	20%
<u>Obiettivo 3:</u>Divulgazione delle attività svolte dall'Ente (almeno 25 atti Panno)	10%

Per il restante 50% come media ponderata dei seguenti indicatori

1. **Stato di salute : in ordine alla capacità di riscossione delle entrate (ciascun dirigente**

- | | |
|---|-----|
| deve incrementare del 10% le riscossioni) | 20% |
| 2. Benchmarking : mediante confronto comparativo con altre amministrazioni (Comune di Mazara del Vallo, Comune di Sciacca) - (10 procedimenti per ciascun settore) | 10% |
| 3. Promozione del territorio all'esterno (azioni dirette a far conoscere il territorio all'esterno 5 per ciascun settore) | 10% |

Art.7 – La performance individuale

1. La performance individuale è il contributo che un individuo o un gruppo di individui apportano attraverso la propria azione al raggiungimento degli scopi, delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri gruppi di interesse.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del Segretario Comunale è collegata alle funzioni e ai compiti che la legge, lo statuto ed i regolamenti gli rimettono e, **inoltre agli obiettivi assegnati.**
3. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Dirigenti è collegata:
 - a. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, monitorati attraverso indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficienza, dell'efficacia interna ed esterna;
 - b. ai comportamenti organizzativi;
 - c. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
4. La misurazione e la valutazione della performance individuale delle Posizioni Organizzative è collegata:
 - a. agli indicatori di performance dell'unità organizzativa di massimo livello di riferimento;
 - b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali monitorati attraverso indicatori a rilevanza interna riferiti ai profili di risultato dell'efficienza, dell'efficacia interna;
 - c. ai comportamenti organizzativi;
 - d. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
5. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegata
 - a. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, o di gruppo, monitorati attraverso indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficienza e dell'efficacia interna ed esterna;
 - b. ai comportamenti organizzativi.

Capo II – Gli strumenti di rappresentazione della performance

Art.8 – Il piano della performance

1. Il Piano della performance è il documento di rappresentazione della performance attesa, organizzativa ed individuale, del Comune.
2. Esso ha carattere programmatico, strategico ed operativo e si articola per Settori, intesi come strutture organizzative e centri di responsabilità del Comune. Per ciascun Settore vengono definiti:
 - a. gli obiettivi individuali attesi ed i relativi indicatori;
 - b. i comportamenti organizzativi attesi ed i connessi fattori oggettivanti;
 - c. gli indicatori di performance organizzativa.
3. Il Nucleo di Valutazione della performance valuta il Piano delle performance predisposto dal Segretario Comunale sentiti i Dirigenti sulla base degli obiettivi gestionali indicati nel Piano esecutivo di Gestione e, dopo averne dato parere favorevole motivato, lo sottopone per l'approvazione, che deve avvenire **unitamente al P.E.G., entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio Comunale.**

4. In caso di mancata adozione del Piano è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato.

Art. 9 La relazione sulla performance e sul PEG

1. La relazione sulla performance e sul PEG è il documento di consuntivazione della performance, organizzativa e individuale e **degli obiettivi**, nonché degli scostamenti generatisi rispetto alle attese espresse dal Piano. Tale relazione si articola per Settori, in stretto raccordo con i contenuti del Piano della performance e **degli obiettivi**.
2. La Relazione sulla performance e **sugli obiettivi** viene elaborata dal Nucleo di Valutazione della performance e sottoposta per l'approvazione alla Giunta Comunale, entro i termini di approvazione del rendiconto di gestione. **A tal fine ogni dirigente deve trasmettere al Nucleo apposita relazione 30 giorni prima dell'approvazione del rendiconto.**
3. In caso di mancata adozione della Relazione è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato.

Sezione 3 – Sistema di trasparenza e integrità

Capo I – Il Sistema di incentivazione

Art.10 Definizione e finalità

1. Il sistema di trasparenza e integrità è l'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per assicurare ai cittadini e ai gruppi di interesse la piena informazione sulle performance del Comune, nonché sulle procedure e sui sistemi utilizzati per il suo governo.
2. La trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti strategici e gestionali e all'utilizzo delle risorse, nonché dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione.
3. L'integrità è intesa come la correttezza, la legalità e la conformità a principi etici dell'azione dell'organizzazione e delle persone che vi operano, per assicurare il buon andamento dell'azione amministrativa e la sua coerenza valoriale.
4. Trasparenza ed integrità hanno lo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità e costituiscono livello essenziale delle prestazioni erogate dal Comune ai sensi dell'art.117, comma 2, lettera m), della Costituzione Italiana.
5. Il Comune garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, assicurando la pubblicità e la pubblicazione di tutti i documenti che la riguardano mediante il loro inserimento sul proprio sito istituzionale.
6. Il rispetto dei principi di trasparenza ed integrità presuppone un ruolo attivo del Comune nella divulgazione delle risultanze dei documenti revisionali e consuntivi, che garantisca la concretezza della fruibilità delle informazioni. Il solo rispetto del diritto di accesso agli atti, esercitato su istanza del singolo cittadino, non soddisfa tali principi.

Art.11 - Coinvolgimento dei gruppi di interesse e degli utenti

1. La trasparenza sulla performance è favorita dalla gestione di differenti livelli di coinvolgimento dei gruppi di interesse e degli utenti: informazione, consultazione e partecipazione.
2. L'informazione è intesa come una relazione ad una via tra Ente e cittadini e/o gruppi di interesse e consiste in misure attive da parte del Comune per diffondere dati e comunicazioni senza che ciò comporti un riscontro attivo dai soggetti interessati.
3. La consultazione è una relazione a due vie in cui i cittadini e/o i gruppi di interesse forniscono un feedback al comune relativamente ai temi che l'ente ha sottoposto alla loro attenzione.
4. La partecipazione è una relazione basata su di una partnership tra comune, gruppi di interesse e cittadini, nella quale tali soggetti intervengono attivamente nella definizione del processo di partecipazione e del contenuto dei temi da affrontare.

Sezione 4 – Ciclo di gestione della performance

Art.12 – Definizione e Finalità

1. Il ciclo di gestione della performance è il complesso articolato delle fasi e delle attività attraverso le quali si attivano i diversi strumenti e processi del sistema di gestione della performance, al fine di programmare, misurare, gestire, valutare e comunicare la performance in un periodo temporale determinato.

Art.13 – Fasi del ciclo della performance

1. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:
 - a. pianificazione;
 - b. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori (programmazione);
 - c. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - d. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - e. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
 - f. utilizzo dei sistemi premiati, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - g. rendicontazione dei risultati.

La Tabella 1, che costituisce parte integrante del presente regolamento, evidenzia per ciascuna delle fasi precedentemente individuate le attività, le responsabilità, gli strumenti e la tempistica.

Fasi del ciclo della performance	Pianificazione	Programmazione	Controllo	Rendicontazione	Valutazione	Premialità
Attività	<ul style="list-style-type: none"> ↓ interpretazione dei fabbisogni dei cittadini 	<ul style="list-style-type: none"> ↓ definizione obiettivi pluriennali di performance 	<ul style="list-style-type: none"> ↓ progetti strategici ↓ attività/servizi ↓ Stato di salute ↓ impatto 	<ul style="list-style-type: none"> ↓ risultati ↓ prestazioni 	Risultati e prestazioni <ul style="list-style-type: none"> ↓ dei dirigenti ↓ del personale ↓ delle singole strutture organizzative 	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Massima trasparenza nel processo ↓ Analisi dei riconoscimenti individuali ↓ Erogazione dei riconoscimenti
Responsabili	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Sindaco ↓ Giunta ↓ Consiglio Comunale 	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Segretario Generale acquisite le proposte dei dirigenti ↓ Giunta Municipale 	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Segretario Generale con il controllo di gestione ↓ Dirigenti ↓ responsabili di PO ↓ Nucleo di Valutazione 	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Segretario Generale con il controllo di gestione ↓ Nucleo di Valutazione ↓ Collegio dei revisori 	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Segretario Generale ↓ Nucleo di Valutazione ↓ Dirigenti 	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Segretario Generale ↓ Dirigenti ↓ Nucleo di Valutazione
Strumenti	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Linee programmatiche ↓ Piano Strategico 	<ul style="list-style-type: none"> ↓ PEG ↓ Piano della performance ↓ Sistema di misurazione 	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Sistemi di Misurazione ↓ Indicatori di performance ↓ Customer satisfaction 	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Referto del controllo di gestione ↓ Referto sul controllo strategico 	Schede di valutazione su: <ul style="list-style-type: none"> ↓ Performance individuale ↓ Performance organizzativa 	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Regolamenti ↓ Contrattazione collettiva integrativa per le risorse
Tempi	Entro i 2 m precedenti l'approvazione del bilancio	15 gg dopo l'approvazione del bilancio	Cadenza trimestrale	Febbraio (Perf. Ind) Maggio (Perf. Ente)	Febbraio (Perf. Ind) Maggio (Perf. Ente)	Giugno

2. Le fasi di cui al comma 1 sono coerenti con quelle del ciclo di pianificazione e rendicontazione previsto dal D.Lgs.18/08/2000, n.267.

Capo I – Il ciclo della performance. – Segretario Comunale.

Art.14 – Retribuzione di risultato al Segretario Comunale.

1. La misurazione e valutazione della performance del Segretario Comunale viene effettuata ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato da corrispondere, sulla base della verifica dell'attività del Segretario, da parte del Sindaco, **su proposta del Nucleo di Valutazione**
2. La verifica attiene **per il 30%** alle funzioni ed ai compiti che la legge rimette al Segretario Comunale, con particolare riferimento al positivo contributo fornito alla collaborazione attiva nel perseguimento degli obiettivi propri dell'amministrazione, **per il 60% in base agli obiettivi individuali e per il 10% alla performance organizzativa**.
3. La valutazione del Sindaco opera sul parametro numerico complessivo pari a 100.
4. A ciascuna funzione, di cui al successivo art. 15, corrisponde un sotto-punteggio massimo, indicato nella tabella di cui al comma 2 del citato art. 15, che va rapportato al peso del 30%.

Art. 15 – Funzioni da valutare e modalità di valutazione

1. Le funzioni da valutare sono le seguenti:
 - a. la funzione di collaborazione. Nell'ambito di questa funzione deve essere valutato non solo il ruolo consultivo, ma anche quello propositivo, nell'ambito sempre delle competenze proprie del Segretario Comunale.
 - b. la funzione di assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico – amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti.
La funzione dovrà essere valutata in relazione all'attività di consulenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente intesa quale capacità di individuazione degli strumenti giuridico amministrativi più idonei per consentire l'ottimale conseguimento degli obiettivi dell'amministrazione.
 - c. la funzione di partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta.
Sono oggetto di valutazione le funzioni consultive, referenti, di assistenza e di verbalizzazione nei confronti della giunta e del Consiglio Comunale intese quali capacità di supportare l'azione con riferimento agli ambiti di competenza. Rientra nello svolgimento della funzione «*de qua*» anche l'attività di verbalizzazione delle sedute degli organi dell'ente.
 - d. La funzione di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili di Settore.
La valutazione dovrà avvenire considerando che, per sovrintendenza si intende l'attività svolta dal Segretario Comunale, finalizzata a garantire l'unità di indirizzo amministrativo, volta cioè a garantire l'unitarietà e l'omogeneità dell'azione dei Dirigenti di Settore, in coerenza con il programma dell'amministrazione comunale. Per coordinamento si intende l'attività tesa ad assicurare la corretta valutazione di tutti gli interessi coinvolti, garantendo l'attuazione dei principi di imparzialità, di buon andamento ed efficienza.
 - e. La funzione di predisposizione del Piano della Performance e del PEG.
2. I parametri di valutazione e il punteggio massimo attribuibile sono quelli riportati nella seguente tabella:

PARAMETRI	PUNTEGGIO lett. a)	PUNTEGGIO lett. b)	PUNTEGGIO lett. c)	PUNTEGGIO lett. d)	PUNTEGGIO lett. e)	TOT.
Scarsa	6	6	4	4	8	28
Largamente migliorabile	8	8	6	8	8	38
Sufficiente	12	12	8	8	16	56
Buona	18	18	9	16	25	86
Ottima	20	20	15	15	30	100

Art. 16 – Valutazione

1. La valutazione del Segretario Comunale, ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato, è espressa dal rapporto tra punteggio massimo potenzialmente ottenibile (pari a punti 100) e punteggio effettivamente ottenuto, quale risultante della sommatoria dei sotto punteggi attribuiti dal Sindaco.
2. I giudizi «Scarsa», «Largamente migliorabile», «Sufficiente», «Buona» e «Ottima» hanno valore meramente indicativo. Il Sindaco quindi, nell'ambito di ciascuna funzione soggetta a valutazione, potrà attribuire qualunque valore, purché compreso all'interno del punteggio minimo e massimo relativo alla stessa funzione.
3. La valutazione finale è effettuata entro il giorno 31 del mese di gennaio dell'anno successivo a quello oggetto della valutazione, sulla base degli elementi acquisiti nel corso dell'anno e secondo i parametri indicati nel presente regolamento.
4. La retribuzione di risultato è conseguenza del punteggio complessivo conseguito sommando i punteggi ottenuti in riferimento alle singole funzioni svolte (punteggio massimo realizzabile pari a 100), ed equivalente al 30% a cui sommare *la percentuale degli obiettivi raggiunti e la percentuale della performance organizzativa*, secondo le percentuali di seguito indicate:

Punteggio	% della retribuzione di risultato erogabile sul criterio delle funzioni
Fino a 28	0
Da 29 a 40	40 (30%) 12
Da 41 a 75	60 (30%) 18
Da 76 a 85	90 (30%) 27
Da 86 a 100	100 (30%) 30

Art. 17 – Procedure di conciliazione

1. La valutazione finale è trasmessa dal Sindaco al Segretario Comunale, che può presentare le proprie controdeduzioni entro i successivi 7 giorni. Sulle controdeduzioni decide il Sindaco in maniera definitiva.

Capo II – Il ciclo della performance – Dirigenti

Art.18 – Obiettivi e strumenti del ciclo della performance

1. **Il Sindaco, subito dopo l'approvazione da parte della Giunta Comunale trasmette il PEG al Nucleo di Valutazione, che potrà proporre, in ragione del periodo di approvazione del bilancio, una proroga sino a 90 giorni per il raggiungimento degli obiettivi.**

Art. 19 - Indennità di Risultato e Valutazione

1. L'indennità di risultato, la misurazione e la valutazione della Performance **Individuale** per i Dirigenti di Settore avviene secondo la metodologia approvata con delibera di G.M. n. 329 **del 16 giugno 2003** e successive modifiche ed integrazioni. e mediante i criteri approvati con delibera di G.M. n. **582 del 29/12/2008**.

Art.20 - Monitoraggio

1. Si procederà al monitoraggio con le seguenti scadenze:
 - 1° scadenza: 31 maggio
 - 2° scadenza.: 30 settembre in concomitanza con il processo di ricognizione dello stato di attuazione dei programmi e di verifica degli equilibri finanziari
 - 3° scadenza: 31 dicembre.

2. In concomitanza di ciascuna scadenza, sulla base di eventuali criticità rilevate e delle proposte di modifiche ed integrazioni avanzate dai Dirigenti, sulla scorta delle mutate condizioni o priorità eventualmente emerse, la Giunta Comunale adotta i necessari provvedimenti, sentito il Nucleo di Valutazione.

Art.21 – Misurazione e valutazione della Performance

1. Alla performance organizzativa deve essere attribuito un punteggio pari a 10 come da scheda allegata sotto la lettera «A».
2. Il raggiungimento degli obiettivi, contenuti nel PEG e nel Piano della Performance, viene verificato mediante appositi report compilati dai Dirigenti e analizzati, in un colloquio, con il Nucleo di Valutazione.
3. La Performance organizzativa viene valutata dal Nucleo di Valutazione, **ai sensi del suddetto dell'art.6**, facendo riferimento ad ogni elemento di giudizio in suo possesso e/o rilevazioni di soddisfazione dell'utenza.
4. La valutazione viene effettuata dal Nucleo di Valutazione, comunicata ai responsabili e approvata dal Sindaco.

Art. 22 -- Procedure di conciliazione

1. I Dirigenti di settore, entro 5 giorni dal ricevimento della proposta di valutazione, possono presentare osservazioni in forma scritta e richiedere un incontro con il Nucleo di Valutazione delle performance, al fine di confrontarsi sulla valutazione. A seguito di ciò il Nucleo di Valutazione può confermare o modificare la propria valutazione.

Capo III – Il ciclo della performance – Posizioni Organizzative

Art.23 --Obiettivi

1. La Posizione Organizzativa, entro 10 giorni dalla comunicazione degli obiettivi assegnati al proprio servizio, determina gli obiettivi per ognuno dei collaboratori.

Art.24 – Indennità di risultato

1. L'indennità di risultato viene attribuita secondo la metodologia approvata con delibera della Giunta Municipale n. 554 del 15 novembre 2000 e **modificata con delibera di G.M. n. 212 del 2 maggio 2003**, e secondo la pesatura contenuta nella scheda di valutazione, allegato "B"

Art.25 – Monitoraggio

1. La posizione organizzativa, in concomitanza con il processo di monitoraggio degli obiettivi assegnati, verifica con il personale lo stato di attuazione degli obiettivi, provvedendo alle eventuali modifiche, anche sulla base di proposte dei dipendenti.

Art.26 – Misurazione e Valutazione degli obiettivi della Performance

1. Alla performance organizzativa deve essere attribuito un punteggio pari a 10.
2. La performance organizzativa viene valutata dal Dirigente, facendo riferimento ad ogni elemento di giudizio in suo possesso e/o mediante rilevazioni di soddisfazione dell'utenza,
3. La valutazione viene effettuata dal Dirigente, comunicata ai responsabili e approvata dal Sindaco.

Art. 27 – Procedure di conciliazione

1. I dipendenti entro 5 giorni dal ricevimento della proposta di valutazione possono presentare osservazioni in forma scritta e richiedere un incontro con il **Dirigente** fine di confrontarsi sulla valutazione. A seguito di ciò il Dirigente può confermare o modificare la propria valutazione.

Capo IV – Il ciclo della performance – Personale dipendente

Art. 28 Misurazione e Valutazione degli obiettivi della Performance

1. La valutazione della Performance dei dipendenti che non rivestono incarichi di P.O. viene effettuata secondo la metodologia approvata con delibera di G. M. n.554 del 15/11/2000 e successive modifiche ed integrazioni

Art. 29 – Procedure di conciliazione

1. I dipendenti entro 5 giorni dal ricevimento della proposta di valutazione possono presentare osservazioni in forma scritta e richiedere un incontro con il Responsabile di P.O. al fine di confrontarsi sulla valutazione. A seguito di ciò la P.O. può confermare o modificare la propria valutazione.

Sezione 5 – Il nucleo di valutazione della performance

Art.30 – Definizione e composizione

1. Il Nucleo di Valutazione delle Performance è regolamentato con delibera di G.M. n.132 del 1/04/2011, modificata con delibera di G. M. n. 61 del 26/02/2015.