

**TITOLO III
SISTEMA VALUTATIVO DELL'ATTIVITA'
GESTIONALE
CAPO I
PRINCIPI**

Art. 39

Principi generali e scopi fondamentali della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale

1. La performance costituisce il contributo che un soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi, nonché alla soddisfazione dei bisogni dei cittadini.
2. Il Comune di Rogliano misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, ai Settori in cui è articolata la propria struttura e ai singoli dipendenti, e a tutto il personale dipendente, secondo la metodologia prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Rogliano è volto:
 - al miglioramento della qualità dei servizi offerti;
 - alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.
4. Il Comune di Rogliano misura e valuta la performance organizzativa e individuale con riferimento:
 - all'amministrazione nel suo complesso
 - alle macro articolazioni organizzative in cui è strutturata (Settori)
 - ai singoli dipendenti.
5. Il Comune di Rogliano adotta metodi strumentali idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi.
6. Il Comune di Rogliano garantisce la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance, mediante l'utilizzo di idonei strumenti di comunicazione.
7. Ai fini del presente Titolo, per la misurazione e la valutazione della performance, alle macro articolazioni organizzative (Settori di cui all'art.5 del presente Regolamento), sono equiparate le eventuali Unità di progetto (di cui all'art 7 del presente Regolamento) non collocate all'interno di un Settore.
8. L'attività di valutazione della gestione operativa dell'Ente è assicurata mediante il monitoraggio permanente e la verifica costante della realizzazione degli obiettivi e della corretta, spedita, efficace, economica ed efficiente gestione delle risorse pubbliche, nonché, in generale, dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa, sulla base di un piano triennale, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi, il cui grado di soddisfazione deve essere costantemente vagliato e monitorato sia all'interno della struttura, sia attraverso tecniche di rilevazione della customer satisfaction.
9. In particolare l'attività assolta dai Responsabili dei Settori incaricati ai sensi dell'art. 5 commi da 3 a 5, si attua mediante apprezzamenti comparativi dei costi e dei rendimenti.
10. Rientrano nell'oggetto del controllo valutativo di cui al comma 4 anche le determinazioni assunte dai Responsabili suddetti in merito alla gestione e

all'organizzazione delle risorse umane, anche con riguardo all'impiego delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione del personale ed alla remunerazione accessoria delle relative responsabilità, della qualità delle prestazioni e della produttività, collettiva ed individuale.

11. Il personale destinatario di sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale divenuta definitiva nel corso dell'anno di riferimento ed il personale sospeso cautelativamente dal servizio è escluso dalla valutazione per l'anno in corso.

ART. 40

Fasi del ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance del Comune di Rogliano si sviluppa, coerentemente con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio, nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai componenti organi interni e esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

ART. 41

Sistema di pianificazione e controllo

1. 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:

- a) Le linee programmatiche di Mandato;
- b) Il piano generale di sviluppo;
- c) Il Documento Unico di Programmazione.
- d) Il Piano esecutivo di gestione;
- e) Il Piano dettagliato degli obiettivi.

2. Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla Amministrazione trasparente .

3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è approvato con deliberazione della Giunta Comunale, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione, è aggiornato annualmente. In esso sono previste, altresì, le procedure di conciliazione , a garanzia dei valutati.

4. La performance organizzativa e individuale viene valutata annualmente in base al ciclo della performance.

5. La funzione di misurazione e valutazione della performance viene svolta, con le scadenze previste:

- a) dall' dell'Organismo Indipendente di Valutazione, cui competono la misurazione e valutazione della performance organizzativa, anche avvalendosi della strutture dedicate al controllo di gestione, nelle modalità stabilite dall'Ente, e la proposta di valutazione annuale dei titolari di posizioni organizzativa aventi funzioni dirigenziali.
- b) dai titolari di posizioni organizzative aventi funzioni dirigenziali.
- c) tenendo conto del gradimento dei cittadini e degli altri utenti finali rispetto alla qualità dei servizi resi dall'Amministrazione.

6. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentali.

ART.41 bis

Ciclo della performance organizzativa

1. Il ciclo della performance organizzativa si realizza attraverso il processo della pianificazione esecutiva, che è definita nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG), approvato dalla Giunta Comunale su proposta del Segretario Generale.

2. La pianificazione esecutiva consiste nella declinazione dei livelli di programmazione strategica ed operativa contenuti nel Documento Unico di Programmazione (DUP), approvato dal Consiglio Comunale su proposta della Giunta Comunale, così come definito nel Regolamento di Contabilità. Il DUP, a sua volta, recepisce gli obiettivi individuati dal Governo nazionale per il periodo considerato, anche alla luce degli indirizzi e delle scelte contenute nei documenti di programmazione comunitari e nazionali, ed in coerenza con le linee di indirizzo della programmazione regionale.

3. Il DUP è costituito da:

- a) una sezione strategica (SES) la quale presenta un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo e contiene gli indirizzi strategici di mandato;
- b) una sezione operativa (SeO), la quale presenta un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del bilancio di previsione triennale, di cui costituisce allegato e contiene i programmi operativi dell'Ente.

4. Il DUP è monitorato ogni anno attraverso due stati di attuazione che fanno riferimento ai programmi contenuti nella Sezione Operativa, lo Stato di attuazione dei programmi infrannuale e la Relazione sulla gestione annuale.

ART 41 ter.

Il Piano Esecutivo di Gestione.

1. Il Piano Esecutivo di gestione è uno strumento di pianificazione esecutiva finalizzato alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente, esplicitati dal Consiglio Comunale nel Documento Unico di Programmazione (DUP). Il Piano Esecutivo di Gestione è approvato dalla Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale, entro la scadenza prevista dal Regolamento di Contabilità.

2. Il Piano Esecutivo di Gestione individua gli obiettivi esecutivi e le attività gestionali, oltre a definire gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance, e li assegna insieme alle risorse, ai singoli Settori.

3. Il Piano Esecutivo di Gestione è strutturato per Settori, ciascuno dei quali è affidato alla responsabilità di un titolare di P.O. (posizione organizzativa). Nel piano esecutivo di Gestione sono assegnati a ciascun Settore:

- a) gli obiettivi esecutivi del Settore;
- b) le attività gestionali del Settore;
- c) le dotazioni di personale del Settore;
- d) le dotazioni economico-finanziarie del Centro di Responsabilità.

4. Il Centro di Responsabilità consiste nella rappresentazione economico-finanziaria di un Settore e ne consente il collegamento alle relative risorse di bilancio, secondo quanto previsto dal Regolamento di Contabilità.

5. La Giunta Comunale può modificare in corso d'anno il Piano Esecutivo di Gestione con propria deliberazione. Le variazioni devono assicurare il permanere della coerenza tra obiettivi, attività e risorse. I titolari di P.O. responsabili di Settore possono proporre alla Giunta Comunale modifiche al Piano Esecutivo di Gestione, con le modalità individuate dal Regolamento di Contabilità.

ART 41 quater

Obiettivi esecutivi di innovazione – obiettivi gestionali con carattere di continuità:

1. La Sezione Obiettivi Esecutivi del Piano Esecutivo di Gestione indica per ciascun Settore gli obiettivi esecutivi di innovazione e sviluppo, e le attività gestionali con carattere di continuità (obiettivi di mantenimento).
2. Gli obiettivi esecutivi di innovazione e sviluppo affidati ai Settori, coerentemente con le risorse assegnate, perseguono prioritariamente le seguenti finalità:
 - a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
 - b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione;
 - c) la semplificazione delle procedure;
 - d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili.
3. L'esatta definizione del risultato atteso costituisce elemento essenziale dell'obiettivo. Ogni obiettivo deve essere corredato da indicatori che rappresentino il raggiungimento del risultato in maniera chiara ed inequivocabile.
4. Per ogni indicatore deve essere riportato, al momento dell'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione, il relativo valore atteso.
5. Le attività gestionali con carattere di continuità sono altresì indicate nell'assegnazione degli obiettivi ai Settori (obiettivi di mantenimento) e la responsabilità della loro esecuzione è affidata al Responsabile del Settore interessato.
6. Ogni attività gestionale deve essere corredata da indicatori che la rappresentino in modo significativo. Per ogni indicatore deve essere riportato, al momento dell'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione, il relativo valore atteso.

ART 41 quinquies

Misurazione e valutazione della performance organizzativa.

1. La misurazione e valutazione della performance organizzativa, con riferimento alla pianificazione esecutiva, coincide con quella dei singoli Settori dell'Ente e costituisce anche uno dei riferimenti per la misurazione e valutazione annuale della performance individuale degli incaricati di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali e dei dipendenti dell'Ente.
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ha come riferimento l'anno solare e consiste nella verifica dello stato di avanzamento e degli indicatori degli obiettivi esecutivi e delle attività gestionali compresi nel Piano Esecutivo di Gestione.
3. Sono previste le seguenti verifiche infrannuali:
 - a) qualora il Piano Esecutivo di Gestione sia stato approvato prima dell'inizio dell'anno solare di riferimento, al 31 marzo di ciascun anno è effettuato il monitoraggio infrannuale degli indicatori di tutti gli obiettivi esecutivi e di tutte le attività gestionali del Piano Esecutivo di Gestione, i cui valori conseguiti devono essere confrontati con valori attesi per i primi tre mesi dell'anno;
 - b) al 30 giugno di ciascun anno viene verificato lo stato di avanzamento intermedio di tutti gli obiettivi esecutivi e di tutte le attività gestionali del Piano Esecutivo di

Gestione e dei relativi indicatori, in cui i valori conseguiti devono essere confrontati con valori attesi per i primi sei mesi dell'anno;

- c) al 30 settembre di ciascun anno è effettuato un monitoraggio infrannuale degli indicatori di tutti gli obiettivi esecutivi e di tutte le attività gestionali del Piano Esecutivo di Gestione, i cui valori conseguiti devono essere confrontati coi valori attesi per i primi nove mesi dell'anno;
 - d) al 31 dicembre di ciascun anno viene verificato lo stato di avanzamento annuale di tutti gli obiettivi esecutivi e di tutte le attività gestionali del Piano Esecutivo di Gestione, e i valori finali dei relativi indicatori.
4. Le verifiche al 30 giugno e al 31 dicembre vengono effettuate dall'Organismo Indipendente di Valutazione, il quale esamina le rendicontazioni presentate da ciascun Responsabile di Settore, dispone le eventuali correzioni e valida il grado di avanzamento degli obiettivi e delle attività, predisponendo un'apposita relazione da trasmettere per l'approvazione alla Giunta Comunale.
 5. Le verifiche di monitoraggio sugli indicatori al 31 marzo (se previste) e al 30 settembre consistono in prese d'atto tecniche dei valori e degli indicatori per obiettivi ed attività alla data in questione, vengono effettuate dal servizio personale – gestione finanziaria, approvate con propria determinazione dal Responsabile del competente Settore e richiamate nella relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione per lo stato di avanzamento immediatamente successivo.
 6. Le rendicontazioni sullo stato di avanzamento degli obiettivi esecutivi e delle attività gestionali del Piano Esecutivo di gestione e la relazione predisposta dall'Organismo Indipendente di Valutazione costituiscono la Relazione sulla Performance, che viene pubblicata su sito Istituzionale del Comune all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente"
 7. In ogni fase del ciclo di gestione della performance dovrà essere garantito l'effettivo coinvolgimento dei dipendenti.

ART 41 sexies

Ciclo e valutazione della performance individuale.

1. La performance individuale viene misurata e valutata annualmente, dopo la fine dell'anno sottoposto a valutazione
2. La valutazione spetta alla Giunta, su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione, per quanto riguarda i Responsabili di Settore; spetta ai Responsabili di Settore per quanto riguarda il personale dipendente.
3. La misurazione e valutazione della performance dei Responsabili di Settore incaricati di posizione organizzativa riguarda i seguenti ambiti:
 - indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità ovvero il raggiungimento degli obiettivi di settore, definiti nel PEG (obiettivi di innovazione e gestionali di mantenimento) ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura;
 - competenze professionali e manageriali dimostrate nonché comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
 - capacità di valutazione dei dipendenti, dimostrata attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.
4. La misurazione e valutazione della performance dei dipendenti è collegata:
 - al raggiungimento di obiettivi ed attività di gruppo, indicati nel Piano Esecutivo di Gestione;
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance del Settore;

- alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.
5. La struttura delle schede di valutazione è approvata con deliberazione della Giunta Comunale, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione secondo i seguenti criteri:
- differenziazione delle metodologie per Responsabili di Settore incaricati di posizione organizzativa e dipendenti;
 - per ogni ambito, come sopra individuato, deve essere definita una apposita scheda;
 - le schede riferite ai singoli ambiti costituiscono uno strumento istruttorio rispetto alla scheda sintetica finale, in cui confluiscono le singole valutazioni, dando luogo ad un unico punteggio.
6. Le schede sintetiche costituiscono la documentazione sugli esiti del processo di misurazione e valutazione della performance individuale e sono rese accessibili a richiesta di chiunque.
7. Sulla valutazione conseguita è possibile produrre un'istanza con la richiesta di revisione, rivolta ai soggetti che hanno effettuato la valutazione, coinvolgendo, nel caso dei Responsabili di Settore, l'Organismo Indipendente di Valutazione per come segue:
- a) fermo restando il diritto di chiedere tutela direttamente nelle sedi previste dalla legge, ciascun dipendente assegnato al Settore può chiedere al suo responsabile di Settore, entro 15 giorni dalla comunicazione dall'esito della comunicazione ricevuta, specificazioni in merito alla stessa, nonché esprimere eventuali contestazioni in forma scritta, necessariamente motivata e circostanziata; analogamente potranno fare i titolari di posizione organizzativa nei confronti dell'OIV che ha espresso la valutazione.
 - b) nel caso in cui l'organo valutato ritenga rilevanti le osservazioni ricevute dall'interessato, potrà proporre il riesame della valutazione, nel rispetto delle procedure previste dal regolamento sulla metodologia permanente di valutazione.
 - c) sulla contestazione il valutatore decide entro 20 giorni unitamente ad un componente designato dell'Organismo Indipendente di Valutazione, previo colloquio obbligatorio con il valutato. Nel caso di contrasto prevale la posizione espressa a maggioranza.
 - d) ai fini della conciliazione il valutatore può farsi assistere da una persona di sua fiducia o dall'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
 - e) se la richiesta viene effettuata da un Responsabile di Settore, la conciliazione viene effettuata da un collegio composto da un componente designato dall'Organismo Indipendente di Valutazione, dal Segretario Generale e dal Sindaco. Il collegio decide a maggioranza.
8. L'organo valutatore può discostarsi dagli esiti delle misurazioni dei fattori valutativi, previa adeguata motivazione, quando il raggiungimento degli obiettivi sia stato condizionato dalla presenza:
- a) di variabili esogene oggettive non controllabili dall'Ente o dal Responsabile dell'unità organizzativa;
 - b) di variabili endogene oggettive non controllabili dall'Ente o dal Responsabile dell'unità organizzativa;
 - c) di un alto grado di innovatività ed incertezza dell'area di servizi presidiata dall'unità organizzativa di riferimento, atta a giustificare una misurazione più mirata e specifica.

Art. 41 septies

Principi e criteri per la differenziazione delle valutazioni

1. La distribuzione di premi ed incentivi avviene a seguito delle verifiche previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance individuale; sono vietate distribuzioni in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.
2. Alla misurazione e valutazione annuale della performance è collegata l'attribuzione del trattamento economico accessorio, corrispondente alla "retribuzione di risultato" per i gli incaricati di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali, e all'"incentivo di produttività" per i dipendenti.
3. La performance organizzativa e quella individuale sono remunerate in base ai criteri volti a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

CAPO II

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Art. 43

Organismo indipendente di valutazione

1. Il Comune, singolarmente o in forma associata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si dota di un Organismo Indipendente di Valutazione della performance.
2. L'organismo di cui al comma 1 sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n.286 e ss.mm.ii., ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al successivo comma 5. Esercita, altresì, le attività di **controllo strategico** di cui all'art 6, comma 1, del decreto legislativo n.286 del 1999 e ss.mm.ii., e riferisce, in proposito, direttamente alla Giunta Comunale.
3. L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance è costituito in forma collegiale con tre componenti, aventi i requisiti di cui al successivo comma 10, di cui uno con funzioni di Presidente, ed è nominato con decreto sindacale, per un periodo di tre anni a seguito di procedure comparative. L'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta.
4. I componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione devono essere iscritti nell'elenco nazionale istituito presso il Dipartimento della funzione pubblica.
5. L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance:
 - a) monitora il funzionamento complessivo del Sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;
 - b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi Comunali, nonché alla Corte dei Conti e al Dipartimento della Funzione Pubblica;
 - c) valida la Relazione sulla performance, a condizioni che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara, e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione;
 - d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi, nonché dell'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dalla legge, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

h)propone, sulla base del sistema di valutazione, alla Giunta Comunale, la valutazione annuale degli apicali con funzioni dirigenziali e l'attribuzione ad essi dei premi e dell'assegnazione del bonus per le eccellenze cui al successivo art 56 e del premio annuale per l'innovazione di cui al successivo art 57;

i)è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica;

l)promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e integrità;

m)verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

6.L' Organismo Indipendente di valutazione esercita i compiti di cui al comma 5 e, in particolare, procede alla validazione della Relazione sulla performance, tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti.

7.Nell' esercizio delle funzioni di cui al comma 5, l' Organismo Indipendente di valutazione ha accesso a tutti gli atti e documenti in possesso dell'Amministrazione, utili all'espletamento dei propri compiti, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali. Tale accesso è garantito senza ritardo.

8. L'Organismo ha altresì accesso diretto a tutti i sistemi informativi dell'Amministrazione, ivi incluso il Sistema di controllo di gestione, e può accedere a tutti i luoghi all'interno dell'Amministrazione, al fine di svolgere le verifiche necessarie all'espletamento delle proprie funzioni, potendo agire anche in collaborazione con gli Organismi di controllo di regolarità amministrativa e contabile dell'Amministrazione. Nel caso di riscontro di gravi irregolarità l'Organismo Indipendente di valutazione effettua ogni opportuna segnalazione agli organi competenti.

9.La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 5, lettera c), è una condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

10. I tre componenti dell'Organismo indipendente di valutazione devono possedere i requisiti stabiliti dalla Funzione Pubblica con D.M. ed avere elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. Devono essere iscritti nell'elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione della *performance*, a seguito di valutazione positiva dei loro curricula da parte della Funzione Pubblica, che ha verificato la completezza delle informazioni fornite, della sussistenza dei requisiti di competenza, esperienza e integrità prima di procedere all'iscrizione stessa..

11.I componenti dell'Organismo indipendente di valutazione non possono essere nominati tra i dipendenti del Comune o tra soggetti che rivestono 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.

12.Al servizio dell' Organismo indipendente di valutazione può essere attribuito, nell'ambito della dotazione organica vigente, uno specifico contingente di personale dipendente designato dal Sindaco con proprio provvedimento.

13. Su motivata decisione del Sindaco uno o più componenti dell' Organismo indipendente di valutazione possono essere revocati anticipatamente.

14. In caso di dimissioni di uno dei componenti o di impossibilità di esercitare la funzione dovuta ad altra causa, il Sindaco provvederà prontamente alla nomina del sostituto, a seguito di procedura comparativa tra soggetti che possiedano i necessari requisiti. Il

subentrante cesserà comunque dalle sue funzioni alla scadenza dell'originario periodo di incarico dell'Organismo indipendente di valutazione.

15. L' Organismo indipendente di valutazione opera in posizione di autonomia funzionale ed organizzativa sulla base di un disciplinare approvato dalla Giunta Comunale, nonché di un proprio regolamento interno dallo stesso adottato e riferisce esclusivamente agli organi di direzione politico amministrativa.

16. Fino a che non verrà sostituito, troverà applicazione il disciplinare del N.V. approvato con D.G. C. n. 152 del 10-09-2009 successivamente modificato con D.G.C. n. 134 del 08/11/2010 per le parti compatibili con il presente regolamento.

CAPO VI GESTIONE DELL'ASSETTO VALUTATIVO

Art.54

Retribuzione di risultato

1. I Responsabili dei Settori che, a consuntivo delle attività assolte, conseguano un giudizio complessivamente positivo, formulato conformemente ai parametri di valutazione ed agli indicatori quali – quantitativi definiti ai sensi dell'art. 49 hanno diritto di conseguire la retribuzione di risultato eventualmente prevista, ai sensi delle norme di legge e contrattuali collettive nel tempo in vigore.
2. La retribuzione di risultato è attribuita nel rigoroso rispetto degli eventuali limiti di spesa complessivamente previsti e definiti dalla legge e dalla negoziazione collettiva nazionale. La quota di risorse economiche destinate ai fini numerativi in parola è distribuita, tra gli aventi diritto, in funzione dei criteri di quantificazione e ripartizione della stessa definiti in apposito collegato al Piano esecutivo di gestione o strumento equivalente, ovvero in base ad ulteriori provvedimenti di organizzazione assunti dalla Giunta.
3. Il riconoscimento e l'assegnazione della retribuzione di risultato, così come l'adozione degli atti di organizzazione eventualmente necessari per la definizione delle modalità individuative ed erogative della stessa, rientrano nella competenza della Giunta Comunale, che vi provvede con l'assistenza tecnica dell'Organismo Indipendente di valutazione.
4. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, l' Organismo Indipendente di valutazione propone alla Giunta una graduatoria delle valutazioni del personale con funzioni dirigenziali, secondo i seguenti criteri:
 - personale con funzioni dirigenziali che ha conseguito una valutazione il cui punteggio complessivo sia ricompreso tra 0 e 49:
Il giudizio per tale personale è "*non adeguato al ruolo*" e pertanto determina la mancata conferma della titolarità di posizione organizzativa e la mancata ricomprensione nelle fasce di merito;
 - personale che ha conseguito il punteggio pari o superiore a 50:
 - a) personale che ha conseguito un punteggio complessivo ricompreso tra 50 e 55. Il giudizio per tale personale è: "*quasi adeguato al ruolo*" e pertanto sarà la Giunta Comunale a valutare l'opportunità di conferma o meno della titolarità di posizione organizzativa;
 - b) personale che ha conseguito un punteggio complessivo ricompreso tra 56 e 65. Il giudizio per tale personale è: "*adeguato al ruolo*"; ne consegue una indicazione positiva circa la conferma della titolarità di posizione organizzativa;
 - c) personale con funzioni dirigenziali, che abbia conseguito un punteggio complessivo

ricompreso tra 66 e 80; Il giudizio per tale personale è: "*più che adeguato al ruolo*"; ne consegue una indicazione positiva circa la conferma della titolarità di posizione organizzativa;

d) personale con funzioni dirigenziali, che abbia conseguito un punteggio complessivo ricompreso tra 81 e 100; Il giudizio per tale personale è: "*eccellente*"; ne consegue una indicazione positiva circa la conferma della titolarità di posizione organizzativa;

5. Analogamente i Responsabili di Settore provvedono alla valutazione del personale ad essi assegnato, attribuendo ad esso un punteggio secondo la metodologia vigente.

6. Sulla base delle valutazioni di cui al precedente comma 5 del presente articolo, l'Organismo Indipendente di valutazione redige, suddividendola per ciascuna categoria di inquadramento giuridico, una unica graduatoria di tutto il personale valutato dai Responsabili.

7. Il trattamento economico accessorio al suddetto personale non avente funzioni dirigenziali è attribuito in modo coerente per tutti coloro i quali siano collocati nel medesimo range di cui alle lettere a) oppure b) oppure c) oppure d).

9. La Giunta Comunale, nell'espletamento delle funzioni di propria competenza di cui al comma 3 del presente articolo, terrà conto, nella graduazione dell'entità della retribuzione di risultato riconosciuta ed assegnata, dei punteggi attribuiti dall'Organismo Indipendente di valutazione, escludendo dalla retribuzione stessa il personale che abbia conseguito un punteggio inferiore a 50.

10. Il numero di dipendenti da ricomprendere entro il range di cui alla lettera a) b) c) d) secondo percentuali stabilite nella contrattazione decentrata, si calcola con arrotondamento all'unità superiore se il decimale supera il 5;

11. Per i dipendenti con funzioni dirigenziali, il giudizio ottenuto rileva prioritariamente ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato e della eventuale riconferma della titolarità della posizione organizzativa, oltre che per l'attribuzione delle progressioni economiche e di carriera.

12. Per i dipendenti non aventi funzioni di tipo dirigenziale il giudizio ottenuto rileva prioritariamente ai fini dell'attribuzione del trattamento economico accessorio e dell'attribuzione delle progressioni economiche e di carriera.

13. La ripartizione delle risorse entro i range di cui alla lettera a) b) c) d) sarà effettuata nell'ambito della contrattazione decentrata e, comunque, nel rispetto del principio per cui una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale deve essere attribuita al personale che si colloca entro i range di cui alle lettere c) e d)

14. L'Organismo Indipendente di valutazione in carica proporrà alla Giunta la valutazione dei Responsabili dei Settori mediante loro collocazione entro i range di cui alla lettera a) b) c) d) per come disciplinato nel presente articolo al comma 4; per tutto il restante personale comunale di ruolo, la valutazione dello stesso da parte dei Responsabili dei Settori dovrà essere improntata al principio della selettività e dell'attribuzione del trattamento economico commisurata ai giudizi complessivamente ottenuti, sicché troveranno applicazione i commi da 4 a 6 del presente articolo.