



COMUNE DI RIOMAGGIORE

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

DEL COMUNE DI RIOMAGGIORE

Approvato con Deliberazione n. 53 del 12.05.2026

INDICE

ART. 1 - FINALITA' E PRINCIPI

ART. 2 - LA METODOLOGIA

ART. 3 - I SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE E IL CICLO DELLA PERFORMANCE

ART. 4 - MODALITA' DI VALUTAZIONE

ART. 5 - TEMPISTICA DELLA VALUTAZIONE

ART. 6 - IL SISTEMA DELLA PERFORMANCE – RESPONSABILI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ART. 7 -IL SISTEMA DELLA PERFORMANCE – PERSONALE NON TITOLARE DI E.Q.

ART. 8 - PREMIO DI ECCELLENZA

ART. 9 - VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

ART. 10 - LA VALUTAZIONE NEGATIVA

ART. 11 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE AI FINI DELLA VERIFICA DELLA CORRETTEZZA VALUTATIVA

ART. 12 - OSSERVATORI PRIVILEGIATI

ART. 13 - TRASPARENZA E RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ART. 14 PARERE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE E REVISIONE DELLA
METODOLOGIA

ART. 15 - ABROGAZIONI DELLE NORME PRECEDENTI ED ENTRATA IN VIGORE

ART. 1 – FINALITA' E PRINCIPI

La valutazione delle performance è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard sia di qualità che quantità delle attività svolte e dei servizi erogati ai cittadini, la valorizzazione delle professionalità e delle differenze, la crescita e il merito, nonché il contenimento e la razionalizzazione delle spese; l'erogazione delle indennità legate alla performance è uno strumento finalizzato al raggiungimento di tali fini.

Valutare il merito significa misurare le capacità che le persone hanno di esprimere i propri talenti e le proprie virtù, significa individuare le aree di miglioramento, spronare le persone alla ricerca del risultato, colmare le debolezze, cogliere le potenzialità ed orientarle a svolgere le funzioni più adatte alle proprie caratteristiche, non assumendo mai una finalità punitiva.

Nell'ambito della valutazione delle performance si tiene adeguatamente conto del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore, viene garantita la più ampia trasparenza, nel rispetto dei vincoli dettati per la tutela della riservatezza dei dati personali, del processo di valutazione e dei suoi esiti.

ART. 2 – LA METODOLOGIA

2.1 GLI OBIETTIVI

Presupposto fondamentale al fine dell'applicazione del sistema di valutazione è la definizione, approvazione e assegnazione ufficiale degli obiettivi annuali dell'ente per come previsti dal regolamento sulla performance dell'ente, dal d.lgs. 267/2000, dal d.lgs. n. 150/2009, dal d.lgs. 165/2001, dal DL 74/2017 e s.m.i.. Gli obiettivi sono contenuti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, hanno natura triennale in linea con le previsioni strategiche e operative contenute nel DUP, i Responsabili sono chiamati a partecipare attivamente al processo di proposta e redazione degli obiettivi.

Nel complesso gli obiettivi devono essere:

- **pertinenti e coerenti** con le politiche perseguite dall'Ente e con i bisogni della collettività;
- **adeguata specificità e misurabilità** in termini concreti e chiari al fine di dimostrare il significativo miglioramento della qualità dei servizi e/o il mantenimento in condizioni critiche. In particolare gli obiettivi devono essere formulati a partire dalla rilevazione puntuale dei prodotti o delle utilità riferite al cliente finale, fruitore, beneficiario del processo produttivo o di erogazione e contemplare un set di indicatori idoneo a rilevare gli effetti delle azioni eseguite rispetto alla qualità dei prodotti o delle prestazioni, come rilevati dalle indagini di gradimento presso gli utenti. Ogni valore correlato agli indicatori deve essere tracciabile;
- **riferimento ad un arco temporale determinato** corrispondente alla durata dello strumento di programmazione (Piano Esecutivo di Gestione/ Piano performance quali sottosezione del PIAO in cui sono inseriti ricondotto a missioni e programmi di bilancio secondo le attività gestite dall'Ente);
- **commisurazione**, ove possibile, **ai valori di riferimento derivanti da standard** definiti a livello nazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- **confrontabilità con le tendenze della produttività** dell'Amministrazione, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente e, ove possibile, del triennio precedente. La produttività potrà essere dimostrata attraverso indicatori che permettano di determinare le quantità prodotte o le utilità generate da unità di produzione (individui, gruppi, etc.);

- **correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili**, in particolare gli obiettivi devono essere correlati alle risorse che si stimano disponibili, con assunzione di responsabilità rispetto al loro conseguimento;
- **verifica del puntuale inserimento degli *obiettivi sovraordinati*** laddove per sovraordinati si intendono obiettivi specifici obbligatori, richiesti dal legislatore a diverso titolo e con differenti finalità (per Prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza, Rispetto dei tempi medi di pagamento, Promozione delle pari opportunità e contrasto alla violenza di genere, Promozione dell'accessibilità ed inclusione).

L'assegnazione annuale e formale degli obiettivi è un atto obbligatorio fondamentale e propedeutico alla valutazione della performance, in mancanza di questi non si può procedere all'erogazione di incentivi economici e i valutati possono aver diritto a un risarcimento da perdita di chance.

2.2 IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Elemento centrale del sistema di valutazione è costituito dalla misurazione della performance, dalla proposta di valutazione e dalla comunicazione della stessa, tale sistema è volto a monitorare il livello di performance ottenuto dall'ente e dai suoi dipendenti collegando le fasi di programmazione e controllo al fine di migliorare l'organizzazione dell'ente e la qualità del lavoro espresso, legando a questo l'eventuale erogazione degli incentivi economici previsti dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, il regolamento per la valutazione della performance viene proposto dal Nucleo, o comunque sottoposto alla sua validazione, ed approvato dalla Giunta.

2.3 CODICE DI COMPORTAMENTO, PIANO PER LA TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

Un'importanza particolare e rilevante ai fini della valutazione della performance individuale assumono il rispetto del codice di comportamento nazionale e di ente, dei contratti, dei vincoli del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza dettati dal legislatore e approvati dall'ente, ai sensi della l. 190/2012, del d.lgs. 33/2013, del d.lgs. 97/2016 e s.m.i., sia nella forma della pubblicazione delle informazioni sul sito internet sia nella forma della rendicontazione agli utenti, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli organi di governo etc. nonché l'analisi degli impatti delle politiche gestionali sui cittadini, *customer satisfaction*, attraverso l'utilizzo di questionari o applicazioni informatiche.

ART. 3 – I SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE E IL CICLO DELLA PERFORMANCE

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

1. Il Sindaco;
2. La Giunta (per l'adozione del PIAO e il recepimento della proposta di valutazione);
3. Il Nucleo di Valutazione;
4. I Responsabili titolari di Elevate Qualificazioni;
5. I cittadini/utenti e le loro associazioni (per la *customer satisfaction*).

Nel dettaglio:

Il Sindaco valuta il Segretario Comunale, anche per le eventuali funzioni di responsabile ad interim di una struttura, tenendo conto dei rispettivi contratti di riferimento. Il Nucleo di valutazione propone la

valutazione, tenendo conto del contratto di riferimento, dei titolari di Elevate Qualificazioni, la valutazione è effettuata sulla concreta applicazione dei criteri di valutazione. I Titolari di Elevate Qualificazioni valutano i dipendenti assegnati alla struttura gestita e ne comunicano i risultati al Nucleo di Valutazione. Il **ciclo della performance** rappresenta il processo attraverso cui l'ente locale programma, realizza, controlla e valuta la propria attività amministrativa, in un'ottica di efficienza, efficacia e trasparenza. Esso si sviluppa in modo continuo e circolare, secondo quanto previsto dal d.lgs. 150/2009 e si integra oggi con il PIAO, che costituisce il principale strumento di pianificazione. Il ciclo prende avvio con la fase della **programmazione**, nella quale l'ente definisce gli obiettivi strategici e operativi da perseguire. Tali obiettivi devono essere coerenti con le linee di mandato del Sindaco e con le priorità politiche dell'amministrazione, oltre che concretamente misurabili. In questa fase si stabiliscono anche gli indicatori di risultato e i target attesi, così da rendere possibile una successiva verifica oggettiva del grado di raggiungimento. Successivamente, si passa alla **fase di assegnazione**, in cui gli obiettivi vengono attribuiti ai Responsabili titolari di Elevate Qualificazioni, insieme alle risorse necessarie per il loro conseguimento. In tal modo si realizza un collegamento diretto tra programmazione e gestione amministrativa, responsabilizzando i dirigenti e rendendo chiari i compiti e le aspettative. Durante l'anno si sviluppa la fase del **monitoraggio**, che consente di verificare lo stato di attuazione degli obiettivi. Questa attività è fondamentale perché permette di individuare tempestivamente eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi e di adottare, se necessario, misure correttive. Il monitoraggio garantisce quindi che l'azione amministrativa resti coerente con quanto programmato e consente una gestione più efficace delle risorse. Al termine del periodo di riferimento si procede alla **misurazione e valutazione della performance**, sia organizzativa sia individuale. In questa fase si analizzano i risultati conseguiti, confrontandoli con gli obiettivi prefissati. La valutazione è effettuata sulla base di criteri oggettivi e indicatori, e coinvolge i diversi soggetti del sistema: il Nucleo di Valutazione valuta i Responsabili EQ, il Sindaco valuta il Segretario comunale, mentre i Responsabili di Elevata Qualificazione valutano il personale assegnato. La fase conclusiva è rappresentata dalla **rendicontazione**, che si realizza attraverso la Relazione sulla Performance. Questo documento ha una funzione fondamentale, poiché consente di rendere conto ai cittadini, agli utenti ed agli altri stakeholder dei risultati ottenuti dall'amministrazione. La relazione, dopo essere stata validata dal Nucleo di Valutazione, è trasmessa al Sindaco e approvata dalla Giunta entro il 30 giugno dell'anno successivo, garantendo così trasparenza e accessibilità delle informazioni. Infine, i risultati della valutazione non restano isolati, ma vengono utilizzati per orientare le scelte future dell'ente. In questo senso, il ciclo della performance si configura come un processo dinamico e continuo, in cui ogni fase alimenta la successiva, favorendo il miglioramento progressivo dell'azione amministrativa e una sempre maggiore responsabilizzazione dei soggetti coinvolti.

ART. 4 - MODALITA' DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di valutazione, nell'ambito della sua attività di indagine e controllo, può accedere e acquisire tutta la documentazione utile anche attraverso gli uffici, altri organismi di controllo, servendosi anche di colloqui e interviste mirate con gli amministratori, il segretario comunale e i responsabili stessi.

La valutazione ha una natura documentale, ovvero si basa sugli atti prodotti dal valutato e per questo riveste un ruolo fondamentale la cura e il dettaglio con il quale il valutato rendiconta per iscritto il raggiungimento degli obiettivi affidati e dell'attività svolta a mezzo di una relazione puntuale, dettagliata, analitica, ricca di riferimenti quantitativi e agli atti prodotti che vanno allegati alla stessa anche in formato elettronico.

Nella valutazione si tiene conto anche del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore e, sulla base delle previsioni legislative, della esistenza di procedimenti disciplinari, di procedimenti penali, di procedimenti amministrativi e contabili, segnalazioni dei cittadini addebitati ai dipendenti e di tutti gli altri fattori che concorrono in modo significativo alla attività ed all'immagine dell'ente.

Le osservazioni del Nucleo di valutazione, o del valutatore in generale, e le indicazioni dallo stesso fornite sono contenute in un'apposita scheda sottoscritta dal valutatore stesso e dal valutato, oppure in specifica relazione o verbale.

A) Personale Titolare di Elevata Qualificazione – Misurazione e Valutazione

La procedura prevede un insieme articolato di fasi così sintetizzabili: - - - - -

- predisposizione delle relazioni di rendicontazione finale a cura dei Responsabili e trasmissione al Nucleo di Valutazione (mese di gennaio dell'anno successivo);
- avvio formale del processo di valutazione da parte del Nucleo di Valutazione al ricevimento di tutte le relazioni;
- eventuali approfondimenti istruttori a cura del Nucleo da richiedere agli uffici e ai servizi interessati o agli uffici di controllo;
- il Nucleo di Valutazione incontra eventualmente e telematicamente il Segretario Comunale;
- redazione delle proposte di valutazione individuale da inoltrare al Sindaco e al Segretario Comunale (possibilmente entro il 30 di aprile dell'anno successivo);
- validazione della relazione sulla performance (nei termini di Legge).

B) Personale non Titolare di Elevata Qualificazione – Misurazione e Valutazione

- Il Responsabile di Elevata Qualificazione competente procede alla valutazione dei dipendenti assegnati, sulla base dei vigenti modelli di valutazione entro e non oltre il 30 di aprile. La valutazione va trasmessa al dipendente che la sottoscrive per accettazione.

C) Segretario Comunale- Sistema di misurazione e valutazione

La procedura prevede un insieme articolato di fasi così sintetizzabili: - - - - -

- predisposizione della relazione di rendicontazione finale a cura del Segretario Comunale e trasmissione al Nucleo di Valutazione (mese di gennaio dell'anno successivo);
- avvio formale del processo di valutazione da parte del Nucleo di Valutazione al ricevimento della relazione;
- il Nucleo di Valutazione incontra eventualmente e telematicamente il Sindaco;
- redazione della proposta di valutazione individuale da inoltrare al Sindaco il quale deve validarla (possibilmente entro il 30 di aprile dell'anno successivo);
- validazione della relazione sulla performance (nei termini di Legge).

ART. 5 – TEMPISTICA DELLA VALUTAZIONE

I valutati dovranno produrre la relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'attività svolta secondo le tempistiche di cui all'articolo precedente.

Il diritto alla valutazione della performance espressa, salvo casi eccezionali o impedimento oggettivo, si estingue dopo il termine dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione qualora non venga attivato il processo di valutazione, la valutazione dei soggetti per cui non sia stato possibile esprimere

un giudizio si intende come negativa e le risorse previste vengono distribuite tra gli altri soggetti, rispettivamente titolari di Elevate Qualificazioni o dipendenti.

ART. 6- IL SISTEMA DELLA PERFORMANCE – RESPONSABILI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Il Nucleo di valutazione valuta la performance dei responsabili di Elevate Qualificazioni sulla base di fattori e valori percentuali contenute in una **scheda di misurazione e valutazione** per il personale **Responsabile di Elevata Qualificazione** (allegato A al presente documento) che si compone di **tre sezioni**:

- valutazione del grado di raggiungimento degli specifici obiettivi individuali relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, i quali sono collegati ad un set di indicatori di performance che ne permettono la misurazione e che sono relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità. La valutazione avviene sulla base di un'apposita relazione sottoscritta dal Responsabile EQ. A tale sezione della valutazione viene attribuito il peso prevalente nell'ambito della valutazione complessiva (60%);
- valutazione delle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate. Tra queste rientra anche la valutazione della capacità di valutare i propri collaboratori e la capacità di garantire il rispetto degli standard normativi in materia di regolarità amministrativa degli atti, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e del Codice Comportamento;
- valutazione del contributo alla performance organizzativa, generale di Ente e di struttura.

Il peso ponderato attribuito alle tre sezioni nell'ambito del processo valutativo è rispettivamente di:

- SEZIONE A: raggiungimento obiettivi e correlati indicatori di performance per l'ambito organizzativo di diretta responsabilità: **60%**;
- SEZIONE B: competenze professionali, manageriali, comportamenti organizzativi e capacità di valutare: **30%**;
- SEZIONE C: contributo alla performance organizzativa generale di Ente e di struttura: **10%**.

SEZIONE A: Il grado di raggiungimento degli Obiettivi e gli indicatori di performance per l'ambito organizzativo di responsabilità: peso 60%

Gli obiettivi di esercizio vengono affidati a ciascun Responsabile di Elevata Qualificazione in base all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, con idoneo atto giuntale ad inizio esercizio denominato Piano Integrato delle Attività e Organizzazioni (PIAO) il quale deve essere approvato entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio triennale di previsione.

Gli obiettivi assegnati sono definiti prima dell'inizio dell'esercizio di riferimento e devono avere le seguenti caratteristiche:

- a) rilevanti e pertinenti alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili;
- c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi in rapporto alle risorse assegnate;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno o comunque

- coerenti con la durata del DUP (documento unico di programmazione);
- e) commisurati ai valori di riferimento che rappresentano il target da raggiungere;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili;
- h) coerenti con gli atti di pianificazione;
- i) sfidanti, cioè complessi da raggiungere, ma possibili e devono riguardare elementi significativi per l'attività del valutato.

Il sistema degli obiettivi è soggetto ad un momento di monitoraggio concomitante, cioè in corso di esercizio, da realizzarsi secondo i tempi e le modalità previste dai vigenti regolamenti degli uffici e dei servizi, di contabilità e dal sistema dei controlli interni.

Tale monitoraggio intermedio, le cui risultanze vengono tempestivamente trasmesse all'Amministrazione ed al Nucleo di Valutazione, ha tra le sue finalità quella di effettuare una verifica circa la coerenza tra le attività avviate e gli indirizzi assegnati in sede di programmazione, anche al fine di valutare eventuali correttivi all'azione e/o alla programmazione.

Sulla base delle risultanze finali, ciascun Responsabile di Elevata Qualificazione predispone nel mese di gennaio dell'anno successivo all'esercizio in valutazione, la propria relazione che viene sottoposta al Nucleo di Valutazione. Tale organismo, a cui spetta il compito di elaborare la proposta di valutazione del Responsabile di Elevata qualificazione, analizza il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo, anche sulla base di specifiche analisi ed informazioni richieste e fornite dal Controllo di Gestione dell'Ente e/o specifici approfondimenti richiesti agli uffici e servizi interessati e coinvolti nel processo.

A ciascun obiettivo viene attribuito un punteggio a cura del Nucleo di Valutazione che ne attesta il grado di raggiungimento secondo la vigente scala di misurazione: il risultato di questa sezione rappresenta parte della valutazione.

Le risultanze in termini di grado di raggiungimento di ciascun obiettivo, saranno comunicate e rese accessibili agli stakeholder attraverso la Relazione sulla Performance approvata con deliberazione Giuntale, validata dal Nucleo di Valutazione e pubblicata nelle apposite sezioni di Amministrazione Trasparente entro il 30.06 di ogni anno.

SEZIONE B: Valutazione delle competenze professionali, manageriali, comportamenti organizzativi e capacità di valutare: peso 30%

La seconda sezione misura l'apporto personale in termini di competenze, capacità, abilità e comportamenti organizzativi agiti. Tutti questi elementi vengono raccolti in 5 item denominati:

- autonomia, capacità decisionale e *problem solving*;
- valorizzazione delle risorse umane e capacità di valutare (valutabile attraverso la capacità di differenziazione dei giudizi);
- la capacità di garantire il rispetto degli standard normativi in materia di regolarità amministrativa degli atti, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e del Codice Comportamento
- orientamento all'utenza e alla qualità (valutabili anche attraverso specifici obiettivi);
- contributo attivo alle attività di pianificazione, programmazione, controllo e valutazione
- collaborazione, cooperazione ed integrazione all'interno della struttura comunale.

All'interno di questa sezione viene valutato anche un elemento specifico quale la "capacità di

valutare” che viene espressamente previsto dal comma 1 lettera d dell'art. 9 del D.lgs. 150/09 e smi. Secondo il medesimo *range* valutativo il Nucleo di Valutazione, anche sulla scorta delle indicazioni fornite dal Segretario Comunale, al quale è attribuito il “ruolo di raccordo tra l’organismo e l’organizzazione dell’Ente, attribuisce il punteggio a ciascun item della scheda.

SEZIONE C: Valutazione della qualità del contributo alla performance organizzativa generale di Ente e di struttura: peso 10%

Oltre agli obiettivi individuali assegnati con il PIAO dell'esercizio, all'interno del medesimo strumento di pianificazione (o in altri strumenti di programmazione dell'Ente) sono contenuti ulteriori obiettivi di carattere strategico e/o indicatori di performance generali, direttamente ricavati dagli indirizzi strategici dell'Amministrazione, i quali per loro natura hanno carattere trasversale in quanto coinvolgono l'intero Ente o molteplici Strutture o interi Settori.

Tali obiettivi strategici trasversali e/o indicatori di performance generali sono quelli individuati di anno in anno per la performance organizzativa e generale di Ente e di struttura. Anch'essi sono corredati da idoneo set di indicatori di performance atti a valutarne il grado di raggiungimento.

La terza sezione della scheda del Sistema di misurazione e valutazione, che ha un peso ponderato del 10% dell'intera valutazione, misura proprio la qualità del contributo del Responsabile di Elevata Qualificazione alla performance organizzativa generale di Ente e di struttura; tale contributo verrà valutato sulla base dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi strategici e/o indicatori di performance generali. Tali obiettivi ed indicatori con carattere strategico, trasversale tra le strutture, sono relativi ad uno o più degli ambiti stabiliti dall'art. 8 del D.lgs. 150/09 e smi, vengono inseriti annualmente all'interno del PIAO: i risultati vengono valutati a cura del Nucleo di Valutazione.

ART.7-IL SISTEMA DELLA PERFORMANCE – PERSONALE NON TITOLARE DI E.Q.

Il “Sistema di misurazione e valutazione della performance” del personale non titolare di E.Q., tiene conto di quanto previsto dalla normativa: in particolare la sessione dedicata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali ed al contributo assicurato dal dipendente alla performance prevede che tali obiettivi vengano prestabiliti nella logica dell'albero della performance e siano quindi gli stessi vengano assegnati dai Responsabili di Area competenti sulla base degli obiettivi contenuti nel PIAO.

Quanto sopra esposto si traduce in una **scheda di misurazione e valutazione** (allegato C al presente documento) che si compone di **due sezioni**:

- valutazione delle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- valutazione del grado di raggiungimento degli specifici obiettivi individuali relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, i quali sono collegati ad un set di indicatori di performance che ne permettono la misurazione e che sono relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità. A tale sezione della valutazione viene attribuito il peso prevalente nell'ambito della valutazione complessiva (60%).

Il peso ponderato attribuito alle due sezioni nell'ambito del processo valutativo è rispettivamente di:

- SEZIONE A: competenze e capacità: **40%**;
- SEZIONE B: raggiungimento obiettivi: **60%**;

ART.8- PREMIO DI ECCELLENZA

Per il personale appartenente all'Area giuridica degli operatori esperti e degli istruttori destinatari di una valutazione pari al livello massimo (punteggio 5/5), potrà essere individuato un premio di eccellenza, compatibilmente con le risorse rese a tal fine disponibili in sede di contrattazione decentrata integrativa. Sempre in quell'occasione verranno definiti nel dettaglio i criteri, le modalità di attribuzione e le risorse disponibili.

ART.9—VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

La misurazione e la valutazione del Segretario Comunale dell'Ente è finalizzata al riconoscimento dell'indennità di risultato appositamente prevista dalla contrattazione collettiva di riferimento, nei limiti delle capacità di spesa.

A tale scopo, sono valutate le attività tipiche come definite dall'art. 97 del D.lgs. 267/2000, nonché gli eventuali incarichi aggiuntivi conferiti dall'amministrazione oppure attribuiti dallo statuto o dai regolamenti, sulla base di una specifica scheda.

Le attività tipiche concernono in particolare:

- i compiti di collaborazione e le funzioni di assistenza giuridico – amministrativa nei confronti degli organi dell'ente, in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti;
- la sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei responsabili dei servizi ed il coordinamento della loro attività;
- la partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta;
- elaborazione attività normativa dell'ente.

Accanto ad esse devono essere considerate rilevanti e significative, ai fini della valutazione, anche altre attività, seppure non rientranti specificamente nei compiti istituzionalmente individuati come di competenza del Segretario, siano esse attribuite dallo statuto o dai regolamenti dell'ente o dal PIAO, ovvero di competenza «naturale» del Segretario dell'Ente.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del Segretario comunale è effettuata dal Nucleo tecnico di valutazione, validata dal Sindaco ed è basata:

- a) in parte (50%) sulle attività tipiche svolte dal segretario comunale elencate al punto 3 del presente articolo;
- b) in parte (50%) sugli obiettivi attribuiti da parte della Giunta dallo statuto o dai regolamenti dell'ente o dal PIAO;

In ogni caso, gli obiettivi dovranno ricomprendere le attività legate all'attuazione del piano anticorruzione (e/o delle misure di trasparenza se il segretario riveste anche il ruolo di responsabile della trasparenza) che, allo scopo, dovranno essere adeguatamente misurabili nei risultati attesi mediante appositi indicatori, secondo i criteri dettati dal D.lgs. n. 97/2016.

Ad integrazione di quanto appena indicato, sono considerati e computati alcuni elementi di natura squisitamente comportamentale e prestazionale, nonché legati alle competenze, del segretario, che

implicano l'attribuzione di un punteggio ai diversi fattori e sottofattori individuati.

La valutazione del Segretario Comunale avviene sulla base di un'apposita scheda approvata dall'Ente che definisce in modo puntuale i fattori, elementi e pesi ponderali della valutazione.

ART. 10 – LA VALUTAZIONE NEGATIVA

In caso di valutazione negativa non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance, la valutazione si intende negativa nell'ipotesi in cui complessivamente si sia conseguito un punteggio inferiore ai 70 punti su 100.

Non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance se i valutati nel corso dell'anno siano stati assenti per un periodo complessivo superiore a 6 mesi.

Non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance se i valutati nel corso dell'anno siano stati assunti per un periodo uguale o inferiore ad 1 (uno) anno.

Non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance se siano stati addebitati ai valutati procedimenti disciplinari o penali particolarmente gravi tali da inibire il processo valutativo e che abbiano comportato la sospensione dal servizio per più di 15 giorni, per gli altri casi la possibilità di accesso agli incentivi economici collegati deve essere proporzionalmente ridotta.

Ai fini dell'espressione di una valutazione non pienamente positiva o alla riduzione della stessa rilevano, a mente del codice di comportamento, l'eventuale addebito al valutato di procedimenti disciplinari, sanzioni amministrative, contabili e penali che incidono negativamente sulla valutazione delle competenze organizzative.

A fronte di eventuali procedimenti disciplinari, contabili, civili o penali a carico dei valutati, per reati contro la pubblica amministrazione, che siano ancora in corso alla data del processo istruttorio di valutazione, la proposta di valutazione della performance viene sospesa e le risorse collegate congelate in attesa del completamento dei procedimenti ascritti ai valutati oggetto dei procedimenti.

ART. 11 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE AI FINI DELLA VERIFICA DELLA CORRETTEZZA VALUTATIVA

Gli incentivi economici collegati al sistema di misurazione non sono automatici ma possono essere corrisposti solo ed esclusivamente al raggiungimento di una valutazione positiva, ovvero di almeno 70 punti su 100, e se la presenza in servizio ha riguardato almeno la metà dell'anno lavorativo.

Per procedure di conciliazione si intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale.

Nell'ambito della valutazione della performance individuale infatti, per effetto della concreta implementazione del Sistema, potrebbero sorgere contrasti tra i soggetti responsabili della valutazione ed i valutati, a tal fine occorre definire delle procedure finalizzate a prevenirli e risolverli. Occorre quindi individuare i soggetti chiamati a pronunciarsi sulla corretta applicazione del Sistema, nel caso in cui insorgano conflitti (ad esempio, nel caso di valutazione negativa contestata dal valutato).

Per le Elevate Qualificazioni il valutato ha diritto di chiedere, entro 5 giorni dal ricevimento della valutazione, il riesame della proposta di valutazione presentando per iscritto le proprie controdeduzioni al Nucleo di Valutazione che è tenuto a esprimersi in maniera definitiva ai sensi del presente regolamento, solo e soltanto nel caso in cui dovessero sussistere gravi ed evidenti errori formali dopo tale confronto la proposta valutativa può essere posta all'attenzione del Sindaco.

Per il personale dipendente il valutato ha diritto di chiedere, entro 5 giorno dal ricevimento della valutazione, il riesame della proposta di valutazione presentando per iscritto le proprie controdeduzioni al Responsabile valutatore che è tenuto a esprimersi in maniera definitiva ai sensi del presente regolamento, solo e soltanto nel caso in cui dovessero sussistere gravi ed evidenti errori formali dopo tale confronto la proposta valutativa può essere posta all'attenzione del Nucleo di valutazione.

La valutazione è insindacabile nel merito qualora il valutatore abbia applicato correttamente le procedure e rispettato le previsioni normative, contrattuali e regolamentari.

ART. 12 - OSSERVATORI PRIVILEGIATI

Nella valutazione dei comportamenti manageriali il Nucleo di valutazione può avvalersi di osservatori privilegiati che interagiscono con i titolari di Elevata Qualificazione per una *valutazione a 360°*. A titolo esemplificativo se ne elencano alcuni: Amministratori, Segretario Generale, colleghi apicali, collaboratori diretti, altri organi di controllo.

Il Nucleo di valutazione può supportare la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte ad accertare la rilevazione della valutazione del proprio responsabile gerarchico da parte del personale.

La raccolta di informazioni non è una fase procedimentale a rilevanza pubblica, ma tesa semplicemente a migliorare il processo valutativo e non ne vincola il contenuto che è sempre in capo al Nucleo di valutazione.

ART. 13 – TRASPARENZA E RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Ai sensi dell'art. 11 del d.lgs. n. 150 del 2009, del d.lgs. 33/2013, del d.lgs. 97/2016 e s.m.i., la trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale del Comune, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo di risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Le metodologie, gli obiettivi assegnati e gli esiti della valutazione della performance in forma aggregata devono essere pubblicati sul sito internet dell'Ente nell'apposita sezione come anche i verbali del Nucleo ad eccezione delle informazioni e dei giudizi espressi sulle abilità psicoattitudinali dei valutati che risultano essere informazioni personali e riservate.

ART. 14 PARERE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE E REVISIONE DELLA METODOLOGIA

L'entrata in vigore del nuovo Sistema di valutazione è condizionata al parere vincolante del Nucleo di valutazione, così come per ogni revisione significativa del Sistema.

A richiesta dell'Ente entro un anno dalla prima applicazione della metodologia, il Nucleo di valutazione, sulla base delle risultanze del sistema, avvia ove necessario il processo di revisione orientato alla correzione delle criticità rilevate.

ART. 15 - ABROGAZIONI DELLE NORME PRECEDENTI ED ENTRATA IN VIGORE

Sono abrogate tutte le disposizioni incompatibili con il presente Regolamento di misurazione e valutazione della performance che sostituisce integralmente quelli precedentemente in vigore.

Il sistema di valutazione della performance di cui al presente documento troverà applicazione a decorrere dalla sua approvazione e potrà essere utilizzato a partire dal primo anno di gestione del quale deve ancora iniziare il processo di valutazione della performance. Il presente regolamento è soggetto al parere vincolante del Nucleo e oggetto di informazione preventiva alle organizzazioni sindacali.