



COMUNE DI TRAPANI

Provincia Di Trapani

Schema di regolamento comunale recante:

“Norme di attuazione del regolamento comunale di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance e di adeguamento al d.lgs. 150/2009”

TITOLO I

Principi generali

Articolo 1

Finalità

1. La misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti del Comune di Trapani (successivamente richiamato come “ente”) è finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l’efficienza, l’integrità e la trasparenza dell’attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell’ente in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Articolo 2

Oggetto

1. Il presente regolamento, in attuazione del *Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della Performance* di cui alla Delibera G.M. n. 338 del 16/12/2010, disciplina l’attività di misurazione e valutazione della performance delle strutture amministrative dell’ente complessivamente considerate, dei singoli Settori in cui si articola, del personale dirigenziale, delle posizioni organizzative, delle alte professionalità e del personale non dirigenziale, nonché reca, nell’esercizio della potestà organizzativa dell’ente, apposite disposizioni di adeguamento al D.Lgs. 150/2009.

DELIBERA DI GIUNTA MUNICIPALE N. 204 DEL 06/09/2011 immediatamente esecutiva
2. Esso contiene, altresì, disposizioni sulla trasparenza e la rendicontazione della performance.

Articolo 3

Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance

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

- a) Il Sindaco;
- b) la Giunta;
- c) l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV);
- d) i singoli dirigenti.

TITOLO II

Sistema di valutazione delle prestazioni

Capo I

Disposizioni comuni sul sistema di valutazione del personale

Articolo 4

Definizione degli obiettivi e degli indicatori

1. Gli obiettivi sono definiti annualmente nel PEG e nel PDO sulla base del bilancio di previsione e dell'allegata relazione previsionale e programmatica.
2. Gli obiettivi devono rispettare i principi fissati dall'articolo 5 del D.Lgs n. 150/2009.
3. Gli obiettivi sono proposti dai dirigenti, sentito l'Amministratore di riferimento, entro il termine appositamente stabilito con direttiva del Segretario Generale (di norma, 30 giorni dalla data di approvazione dello schema del bilancio di previsione da parte della Giunta), e contengono la articolazione delle fasi necessarie al loro raggiungimento nonché sono corredati con uno o più indicatori e relativi standard di performance attesi ed un peso ponderale. Del rispetto dei tempi e del contenuto delle proposte si tiene conto nell'ambito della valutazione delle capacità manageriali dei dirigenti (fattori di valutazione del comportamento organizzativo), che sarà effettuata secondo la vigente metodologia operativa. Essi sono negoziati con il Segretario Generale, e dallo stesso coordinati e raccolti in un unico documento 15 giorni prima del termine di approvazione del bilancio di previsione. Il Segretario è assistito dall'Organismo Indipendente di Valutazione. Gli obiettivi sono contenuti nel PEG - PDO e sono approvati dalla Giunta Comunale.
4. Di norma, entro il 30 settembre dell'anno gli obiettivi possono essere rinegoziati. Ai dirigenti possono, altresì, essere assegnati ulteriori obiettivi che emergano durante l'anno, previa comunicazione da parte del Segretario Generale. Analoga operazione dovrà essere effettuata anche per gli obiettivi eliminati in corso di esercizio. Le modifiche al PDO sono approvate dalla Giunta.
5. Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabili al dirigente, lo stesso non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulandone in proporzione il peso.

Articolo 5

Le fasce di merito

1. Ai fini dell'erogazione del trattamento economico accessorio collegato alla performance

DELIBERA DI GIUNTA MUNICIPALE N. 204 DEL 06/09/2011 immediatamente esecutiva individuale, a seguito degli esiti delle valutazioni delle prestazioni, i dirigenti ed il personale sono inseriti in apposite fasce di merito. Le fasce sono formate per singolo Settore per il personale, mentre per i dirigenti sono unitarie nell'intero ente.

2. Ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato dei responsabili di posizioni organizzative e delle alte professionalità, non si fa luogo all'inserimento di tale personale in fasce di merito, atteso che ai sensi dell'art.10, comma 3, del CCNL 31.3.1999, le posizioni organizzative non concorrono tra loro alla ripartizione di quote percentuali di un unico fondo, da frazionarsi in più sub-fondi, uno per ciascuna fascia di merito. Ai sensi della succitata disposizione contrattuale, il valore della retribuzione di risultato attribuito a ciascun titolare di posizione organizzativa è espresso in termini percentuali rispetto alla retribuzione di posizione in godimento, rimanendo esclusa ogni correlazione con il trattamento di risultato attribuito agli altri titolari di posizione organizzativa e, conseguentemente, non è configurabile la formazione di apposita graduatoria suscettibile di articolazione in più scaglioni (fasce di merito).

3. Le fasce dei dirigenti sono formate nel seguente modo:

- prima fascia (valutazione più elevata): 25% dei dirigenti;
- seconda fascia (valutazione medio alta): 25% dei dirigenti;
- terza fascia (valutazione medio bassa): 25% dei dirigenti.
- quarta fascia (valutazione più bassa): 25% dei dirigenti.

4. Nel caso in cui la valutazione dei dirigenti non consenta la formazione delle fasce di merito, al fine di pervenire comunque alla suddivisione in fasce di merito per come previste dal presente regolamento, si procederà a differenziare le posizioni tra i dirigenti che hanno riportato uguale valutazione complessiva finale prendendo a riferimento la sommatoria dei punteggi riportati riguardo ai "fattori di valutazione del comportamento organizzativo" di cui alla vigente metodologia operativa di valutazione delle prestazioni dei dirigenti. L'arrotondamento sarà effettuato all'unità superiore nel caso di resto pari o superiore a 0,5; all'unità inferiore nel caso di resto inferiore a 0,5. In ogni fascia deve essere presente almeno una unità.

5. Le fasce del personale non dirigente sono formate nel seguente modo:

- prima fascia (valutazione più elevata): 25% del personale;
- seconda fascia (valutazione medio alta): 25% del personale;
- terza fascia (valutazione medio bassa): 25% del personale.
- quarta fascia (valutazione più bassa): 25% del personale.

6. Per i dipendenti le fasce di cui al comma '5' sono formate per singolo Settore se nelle stesse sono presenti almeno 9 dipendenti. Nel caso di articolazioni organizzative aventi un numero di dipendenti inferiore le valutazioni saranno effettuate in modo congiunto dai dirigenti di tali articolazioni organizzative. Nel caso in cui ce ne fosse solo una con meno di 9 dipendenti il Segretario Generale sceglie di accorparla a quella con maggiori affinità di funzioni o a quella con meno dipendenti.

7. Nel caso in cui la valutazione dei dipendenti non consenta la formazione delle fasce di merito il dirigente deve necessariamente rivedere la valutazione in modo da consentire di pervenire alla suddivisione in fasce di merito per come previste dal regolamento. A tal fine sono valorizzate le componenti relative alla valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali. L'arrotondamento sarà effettuato all'unità superiore nel caso di resto pari o superiore

a 0,5; all'unità inferiore nel caso di resto inferiore a 0,5. In ogni fascia deve essere presente almeno una unità.

8. La ripartizione per fasce di merito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegate alle performance individuali, cioè la retribuzione di risultato per i dirigenti e la produttività per il personale, sarà effettuata, sulla base delle scelte preventivamente effettuate in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

CAPO II

Sistema di valutazione della prestazione dei dirigenti

Articolo 6

Criteri di valutazione

1. La valutazione dei dirigenti ai fini dell'inserimento nelle fasce di merito di cui al precedente art.5 e della conseguente erogazione dell'indennità di risultato è effettuata sulla base della vigente metodologia operativa di valutazione delle prestazioni dei dirigenti.
2. La valutazione delle prestazioni viene effettuata con riferimento:
 - alle attività ordinarie;
 - alle performance individuali;
 - alle performance organizzative.

Art. 7

Valutazione dei risultati

1. La valutazione dei risultati ha ad oggetto il grado di raggiungimento degli obiettivi negoziati con il dirigente ed allo stesso affidati con il PEG e il PDO.

I risultati da valutare si riferiscono sia agli obiettivi di carattere individuale (performance individuale), che a quelli riferiti all'intero settore ovvero a gruppi di lavoro coinvolti in uno specifico progetto o piano di lavoro (performance organizzativa). Per gli obiettivi connessi all'ordinaria amministrazione viene fissato un livello minimo di risultato atteso. Ai fini della valutazione complessiva di questo fattore, potrà tenersi conto degli esiti determinati dalla autovalutazione tramite la metodologia CAF, secondo le Linee Guida pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

2. Nella valutazione dei risultati si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate al singolo dirigente per il conseguimento degli obiettivi di gestione che degli eventuali scostamenti dall'obiettivo a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente.

Articolo 8

Valutazione del comportamento organizzativo

1. La valutazione del comportamento organizzativo prende in considerazione l'insieme delle capacità tecniche e delle competenze organizzative e relazionali rilevate nei comportamenti nel corso dell'anno. I fattori di valutazione ed i relativi criteri ed indici di misurabilità sono quelli stabiliti dalla vigente metodologia operativa di valutazione delle prestazioni dei dirigenti.

2. In relazione all'apprezzamento dei suddetti fattori di valutazione, ed in particolare con riferimento ai fattori riconducibili alla valutazione delle capacità manageriali, l'OIV potrà

particolare attenzione alla capacità di valutazione dei collaboratori, in relazione agli esiti dei giudizi effettuati dal dirigente nei confronti dei propri collaboratori, nonché al contenuto degli obiettivi proposti ai fini della redazione del PEG-PDO ed al rispetto della tempistica per la proposizione degli stessi di cui al precedente articolo 4, comma 3.

Articolo 9

Metodologia, tempistica e soggetto valutatore

1. Entro il 30 settembre di ogni anno, l'OIV effettua la valutazione intermedia del grado di raggiungimento degli obiettivi e degli altri fattori di valutazione.
2. L'OIV propone la valutazione della performance organizzativa dell'intero ente e delle sue articolazioni organizzative, di norma entro il 28 febbraio dell'anno successivo. Tale valutazione è sottoposta all'esame della Giunta e, successivamente al suo recepimento formale, è pubblicata sul sito internet.
3. L'OIV consegna al Sindaco la proposta di valutazione annuale dei dirigenti, di norma entro il 30 aprile dell'anno successivo, una volta che sia stata adottata definitivamente la valutazione della performance organizzativa. A tal fine esso acquisisce la relazione al consuntivo (laddove predisposta), il report del controllo di gestione e le relazioni dei dirigenti in cui devono essere contenute le valutazioni che essi hanno fatto dei propri collaboratori. Su richiesta degli stessi o di propria iniziativa può ascoltarli direttamente.
4. La proposta di valutazione individuale, prima di essere consegnata al Sindaco per le decisioni finali della Giunta, viene trasmessa ai singoli dirigenti. L'OIV è tenuto ad ascoltare i dirigenti che ne facciano richiesta e/o ad esaminare eventuali memorie/relazioni presentate dai dirigenti in merito alla proposta di valutazione individuale ad essi pertinente.
5. L'OIV elabora la proposta di valutazione individuale definitiva tenendo anche conto delle osservazioni formulate dal dirigente interessato. Nel caso decida di discostarsene è tenuto a fornire adeguata motivazione.
6. La Giunta decide la valutazione finale entro 30 giorni dalla consegna al Sindaco della proposta di valutazione da parte dell'OIV. Nel caso in cui si discosti dalla proposta dell'OIV deve motivare la sua scelta.

Articolo 10

Attribuzione della retribuzione di risultato

1. Nella attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, non si terrà conto, nell'ambito delle fasce di merito, del peso differenziato della retribuzione di posizione in godimento.

CAPO III

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

Articolo 11

Criteri di valutazione

1. Il dirigente, subito dopo l'approvazione del piano degli obiettivi, assegna ai titolari delle posizioni organizzative e delle alte professionalità, coerentemente con quelli che gli sono stati

assegnati, gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire, completandoli con gli indicatori e con i pesi ponderali.

2. I dirigenti valutano la performance dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità tenendo conto del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati, secondo la vigente metodologia operativa di valutazione dei risultati e delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa. La medesima metodologia definisce, inoltre, i fattori di capacità manageriale e gli indicatori per la valutazione delle competenze professionali, il cui apprezzamento concorre alla determinazione del punteggio finale di valutazione.

Articolo 12

Attribuzione della retribuzione di risultato

1. Il punteggio finale di valutazione determina l'inserimento nelle fasce di retribuzione stabilite dalla vigente metodologia operativa di valutazione dei risultati e delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa.

2. Nell'attribuzione della retribuzione di risultato si deve tenere conto del peso differenziato della retribuzione di posizione riconosciuta alla posizione organizzativa, ai sensi dell'art.10, comma 3, del CCNL 31.3.1999. In tal senso, il valore della retribuzione di risultato è espressa in termini percentuali rispetto alla retribuzione di posizione in godimento.

3. La valutazione è effettuata dai dirigenti entro il 31 marzo dell'anno successivo e comunque prima che i dirigenti siano valutati da parte dell'OIV.

4. La valutazione è comunicata in contraddittorio ai titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità che possono muovere rilievi alla stessa e/o chiedere approfondimenti. Di tali rilievi e/o richieste di approfondimento devono tenere espressamente e formalmente conto i dirigenti nella valutazione finale.

Capo IV

Sistema di valutazione dei dipendenti

Art 13

Criteri di valutazione della performance organizzativa e individuale dei dipendenti.

1. I dirigenti valutano la performance dei dipendenti sulla base dei fattori e criteri stabiliti dalla vigente metodologia operativa di valutazione e dei successivi commi.

2. In linea con le innovazioni introdotte dal decreto legislativo 27/10/2009 n. 150 il presente articolo introduce un sistema premiante selettivo basato su criteri e modalità volti a valorizzare il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale dei dipendenti pubblici, compatibilmente con quanto previsto dall'art.18 del CCNL dell'1/4/1999, come sostituito dall'art. 37 CCNL del 22/1/2004. L'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2 lett. a) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e a miglioramenti quali-quantitativi dei servizi da intendersi per entrambi gli aspetti come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

3. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle

prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.

4. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto. Il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.

5. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

6. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce, altresì, l'applicazione del disposto dell'art. 4 comma 2, lett b) del CCNL dell'1/4/1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

7. Il sistema di produttività e di incentivazione della performance organizzativa e individuale ha la finalità di realizzare effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e nella qualità dei servizi resi e costituisce un'impostazione incentivante dell'attività lavorativa, tendente a legare la percezione del compenso di produttività al raggiungimento di obiettivi predeterminati, tenendo anche conto del valore della prestazione resa.

8. L'incentivazione della produttività e della performance organizzativa ed individuale deve realizzarsi attraverso la corresponsione di un compenso di produttività collettiva correlato sia al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa, sia alla valutazione dei comportamenti professionali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31/3/1999.

9. E' previsto che il 70% del compenso complessivo di produttività verrà destinato a compensare la performance individuale attraverso la valutazione dei comportamenti professionali attribuibili al dipendente per il raggiungimento degli obiettivi generali di Settore (**Quota A**), mentre il rimanente 30% della somma, sarà destinata a compensare la performance organizzativa e individuale attraverso la valutazione del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati all'unità organizzativa o al gruppo dei dipendenti cui lo stesso risulta assegnato, secondo i criteri e le modalità sotto meglio specificati (**Quota B**)

10. Il predetto sistema coinvolge l'attività di tutti i dipendenti in servizio, sia a tempo pieno, sia in part-time, sia temporaneamente in comando da altre amministrazioni, sia in distacco sindacale.

11. Le valutazioni delle prestazioni e dei comportamenti professionali, per ciò che concerne i singoli dipendenti, si riferiscono all'attività svolta nell'ambito dell'orario di lavoro contrattualmente previsto.

12. I risultati da valutare si riferiscono sia agli obiettivi di carattere individuale, performance individuale, che a quelli riferiti all'intero settore ovvero a gruppi di lavoro coinvolti in uno specifico progetto o piano di lavoro (performance organizzativa). Per gli obiettivi connessi all'ordinaria amministrazione viene fissato un livello minimo di quota da assegnare che è direttamente connesso al raggiungimento di un risultato atteso.

13. Il dirigente, sulla scorta degli obiettivi annuali assegnatigli e delle percentuali attese di realizzazione degli stessi nell' anno, in funzione dell'assetto organizzativo che egli definisce, assegna a ciascuna unità organizzativa, o gruppo di dipendenti, i singoli obiettivi operativi da raggiungere. Al medesimo dipendente possono essere assegnati più obiettivi, ovvero può non essere assegnato alcun specifico obiettivo.

14. La nozione di obiettivo ricomprende, unitamente alle attività ed agli aspetti gestionali strategici, anche il normale ed efficiente espletamento di un servizio istituzionale. Infatti, poiché il sistema di gestione per obiettivi e connesso sistema di performance, coinvolge tutta l'Amministrazione comunale, risulta necessario considerare anche gli aspetti gestionali ordinari che i diversi Settori/Servizi/Uffici conseguono autonomamente, ma in modo determinante per il miglioramento del livello dei servizi resi.

15. Ciascun obiettivo deve comunque essere definito, individuato e misurabile e per lo stesso devono essere espressamente determinati gli indicatori di risultato previsti dal Piano Generale della Performance.

16. Alla fine di ogni anno:

-ciascun dirigente , mediante la compilazione della apposita scheda di valutazione e, adottata la metodologia di calcolo illustrata nelle schede allegate al presente regolamento, ferme le determinazioni della Giunta in ordine alle performance di funzionalità di Settore, determina il compenso di produttività da destinare a compensare la **performance individuale** di ciascun dipendente del Settore; indi trasmette al Settore Personale la pertinente documentazione per la predisposizione della determinazione di liquidazione dei compensi.

- ciascun dirigente , ricevuta dall' OIV la certificazione in ordine al grado di raggiungimento degli obiettivi annuali assegnatigli, mediante l'applicazione della metodologia di calcolo illustrata nelle schede allegate al presente regolamento, determina il compenso di produttività da destinare a compensare la performance organizzativa di ciascun dipendente del Settore; indi trasmette al Settore Personale la pertinente documentazione per la predisposizione della determinazione di liquidazione dei compensi.

17. Per avere diritto alla valutazione e, quindi alla liquidazione, con riferimento sia alla quota A che alla quota B, il dipendente dovrà avere maturato nell'anno di riferimento:

- almeno 176 gg. di effettiva presenza in servizio (dipendenti che prestano attività lavorativa su 5 giorni settimanali);
- almeno 208 gg. di effettiva presenza in servizio (dipendenti che prestano attività lavorativa su 6 giorni settimanali).

18. Nel caso di trasferimento di un lavoratore nel corso dell'anno il compenso verrà erogato sulla base degli obiettivi raggiunti dalla struttura ove lo stesso ha prestato la maggiore attività lavorativa.

19. Nel caso di assunzioni o cessazioni nel corso dell'anno al lavoratore verrà corrisposto il compenso in rapporto al numero dei giorni di attività lavorativa.

20. Per il personale in part-time o contrattista con numero di ore inferiore a 36, le misure previste della quota A) vengono ridotte proporzionalmente all'attività lavorativa prestata, mentre quelle relative alla

quota B), inerenti al raggiungimento dell'obiettivo, vengono corrisposte per intero, ai sensi dell'art.6 comma 10 del CCNL 14/9/2000.

21.L'Amministrazione assume l'obbligo di illustrare le novità riguardanti le modalità di valutazione del personale ed il sistema di lavoro per obiettivi.

Art 14

Modalità e tempistica della valutazione

1. La valutazione del personale dipendente, ai fini delle progressioni orizzontali e della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali è effettuata dai dirigenti entro il 28 febbraio dell'anno successivo, comunque successivamente alla certificazione del grado di raggiungimento degli obiettivi per l'intero ente da parte dell'organo interno di valutazione previsto al precedente art. 9 comma 2.
2. Questo sistema si applica anche ai titolari delle posizioni organizzative e delle alte professionalità ai fini delle progressioni orizzontali.
3. La valutazione è comunicata ai dipendenti che possono muovere rilievi alla stessa in contraddittorio entro 5 giorni dalla comunicazione e/o chiedere approfondimento . Di tali rilievi e/o richieste di approfondimento devono tenere espressamente e formalmente conto i dirigenti nella valutazione finale.

Art. 15

Attribuzione della indennità di produttività

1. La Performance individuale rappresenta il contributo che un individuo o un gruppo di individui apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento della mission istituzionale dell'Amministrazione Comunale, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti finali dei servizi erogati
2. La performance organizzativa è il contributo che un'area di responsabilità o l'organizzazione nel suo complesso apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della missione, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni.
3. Il sistema di valutazione della performance organizzativa è unico per tutto il personale comunale, ancorché l'incidenza del relativo compenso varia in funzione della qualifica/categoria giuridica di appartenenza.
4. Il metodo utilizzato per l'attribuzione delle quote è il seguente:
 - la Giunta Comunale provvederà con atto motivato , sentito all'uopo il dirigente di riferimento alla valutazione della performance di funzionalità di settore espressa in termini percentuali;percentuale che, applicata alla quota A) attribuibile al singolo settore ne determinerà l'ammontare effettivamente erogabile L'attribuzione della **quota A)** ad ogni dipendente relativa alla performance individuale è collegata alla

valutazione annuale, effettuata dai dirigenti sentiti i responsabili dei servizi, dei comportamenti professionali, secondo lo schema sotto indicato, che prevede n.5 fattori di valutazione e n. 4 indici per ciascun fattore:

FATTORI DI VALUTAZIONE	Punti Max	INDICI	Punti assegnati
1) Precisione e qualità delle prestazioni svolte	20	Diligenza Precisione Qualità Puntualità	
2) Adattamento operativo al contesto di intervento alle esigenze di flessibilità ed alla gestione dei cambiamenti organizzativi	20	Valutazione di situazioni nuove Adattamento a situazioni nuove Flessibilità operativa Gestione situazione critiche	
3) Orientamento all'utenza ed alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici	20	Valutazione bisogno utenza Raccordo bisogni utenza con offerta dell'Ente Comunicazione Cooperazione	
4) Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali	20	Organizzazione proprio tempo Sfruttamento risorse Razionalizzazione procedure Proposizione miglioramenti	
5) Apporto fornito al raggiungimento della performance organizzativa di settore	20	Efficienza organizzativa Rispetto tempi procedure Affidabilità Apporto qualitativo raggiungimento risultati	

Ad ognuno degli indici potrà essere attribuito un punteggio da 0 a 5.

Ogni fattore di valutazione della prestazione di ogni singolo dipendente sarà quindi valutato con punteggio che va da 0 (zero) a 20 (venti) punti.

Il punteggio massimo conseguibile è pari 100 (cento) punti.

Il punteggio così conseguito da ogni singolo dipendente determina la percentuale di quota individuale attribuibile per la performance secondo la seguente tabella di valutazione:

Intervallo valutazione	% compenso perf. Ind.le spettante
Da 81 a 100 punti	100%
Da 61 a 80 punti	80%
Da 51 a 60 punti	55%
Da 31 a 50 punti	30%
Da 0 a 30 punti	10%

- L'attribuzione della **quota B)**, destinata a compensare la performance organizzativa, è correlata al grado di raggiungimento degli obiettivi annuali di ciascun Dirigente assegnati dal sistema di valutazione OIV.
- Essa è direttamente commisurata alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo certificato dall'OIV cui il dipendente risulta assegnato.

5. Viene adottata la metodologia di calcolo illustrata nelle schede allegate al presente regolamento.

Regolamento di disciplina e misurazione, valutazione integrità e trasparenza della Performance.

1 - Determinazione della quota del Salario Accessorio da destinare alla produttività individuale e collettiva
Organo competente- Delegazione Trattante

importo assegnato alla produttività individuale e collettiva (delegazione trattante)

325.762,00

performance individuale Quota A

50%

performance collettiva (organizzativa) Quota B

50%

2 - La quota destinata alla produttività collettiva viene assegnata ai singoli settori in base alla seguente metodologia:

- determinazione delle aliquote di dipendenti appartenenti alle singole categorie giuridiche (colonna b)
- determinazione del parametro individuale della categoria di appartenenza in base allo stipendio tabellare della categoria giuridica (col. d)
- determinazione della quota del fondo di produttività da attribuire alle singole categorie giuridiche sulla base del rapporto di composizione della stessa sul totale (col. f/ totale col. e)
- determinazione delle quote max individuale teorica di produttività attribuibile al singolo dipendente appartenente ad ognuna delle categorie giuridiche (col h)= (g/b)
- assegnazione del fondo ai singoli settori in base al numero dei dipendenti in rapporto alla quota individuale di ogni categoria giuridica

categoria	elementi	tabellare	parametro	totale per categoria	rapporto composizione	fondo per categoria	quota individuale		quota A	quota B
							e	f		
D3	17	25.143,46	0,21	427.438,82	4,35%	14.161,42	833,02	416,51	416,51	416,51
D1	23	21.948,27	0,18	504.810,21	5,13%	16.724,80	727,17	363,58	363,58	363,58
C	210	20.149,67	0,17	4.231.430,70	43,03%	140.190,95	667,58	333,79	333,79	333,79
B3	100	18.838,30	0,16	1.883.830,00	19,16%	62.412,91	624,13	312,06	312,06	312,06
B1	81	17.910,35	0,15	1.450.738,35	14,75%	48.064,21	593,39	296,69	296,69	296,69
A	79	16.890,33	0,14	1.334.336,07	13,57%	44.207,71	559,59	279,80	279,80	279,80
	510	120.880,38	1,00	9.832.584,15	100,00%	325.762,00				

Assegnazione AI SETTORI

categoria	Staff	I Settore		II Settore		III Settore		IV Settore		V Settore		VI Settore		VII Settore	
		3	2	1	3	1	18	3	1	7	2	2	4	2	17
D3	3														
D1	1														
C	3	19	22	18	76	50	14	8	210						
B3	5	25	18	7	5	16	11	13	100						
B1	5	32	2	5	8	10	8	11	81						
A	2	12	0	4	7	17	13	24	79						
totali	19	93	46	38	103	101	52	58	510						
Fondo	12.435,72	57.944,00	30.122,29	24.816,80	64.734,95	67.822,51	32.807,96	35.077,76	325.762,00						

Regolamento di disciplina e misurazione, valutazione integrità e trasparenza della Performance. - Performance individuale - Quota A - art. 9 del Regolamento

Determinazione della performance individuale

fondo assegnato € 64.734,95

Obiettivi di ordinaria amministrazione	quota A	performance individuale	50%	€	32.367,47
Obiettivi specifici assegnati con il PEG/PDO	quota B	performance organizzativa	50%	€	32.367,47

Quota A

Obiettivi di ordinaria amministrazione quota A performance individuale 50% € 32.367,47
 indice di valutazione risultante dal processo di valutazione quota A performance individuale 50% € 32.367,47
 Quota assegnata effettivamente utilizzabile € 25.893,98

1 - Determinazione della quota di salario accessorio da destinare per la produttività individuale dei singoli dipendenti

la quota A del fondo di produttività, determinata in sede di Delegazione Trattante in misura percentuale dell'ammontare delle risorse destinate alla Produttività, viene attribuita ai dipendenti del settore in base alla seguente metodologia:

- determinazione della quota effettivamente utilizzabile in relazione alla valutazione effettuata dagli organi preposti sulla performance di Set (quota A*percentuale valutazione)
- valutazione dei singoli dipendenti del Settore effettuata da parte dei Dirigenti con l'attribuzione dei punteggi indicati nella scheda sotto riportata
- collocazione del dipendente nella fascia di merito, espressa in percentuale, in base al punteggio ottenuto
- determinazione della quota A assegnata ad singolo dipendente in relazione al punteggio ottenuto in sede di valutazione
- determinazione della percentuale del fondo di produttività da attribuire alle singole categorie giuridiche sulla base del rapporto di composizione sul totale (percentuale dipendente/tot. Percentuale)
- determinazione dell'importo totale spettante per singolo dipendente in relazione al peso attribuito col metodo di cui al punto precedente

matricola	Dipendenti	Categoria	precisione e qualità delle prestazioni svolte		adattamento operativo contesto intervento		orientamento o utenza	proposte di organizzazione e soluzioni	apporto fornito raggiungimento performance		totale punti	percentuale	quota A	pesi	Importi
			20	13	20	18			20	3					
1		D3	13	18	11	1	3	46	30%	124,95	0,68%	€ 176,95			
2		D3	17	16	7	4	19	63	80%	333,21	1,82%	€ 471,87			
3		D3	0	12	9	7	1	29	10%	41,65	0,23%	€ 58,98			
4		D3	7	3	17	4	7	38	30%	124,95	0,68%	€ 176,95			

5					2	9	18	54	55%	229,08	1,25%	€	324,41
6	D3	17	12	10	10	2	4	45	30%	124,95	0,68%	€	176,95
7	D1	4	3	15	15	9	20	51	55%	199,97	1,25%	€	324,41
8	D1	13	0	19	19	19	17	68	80%	290,87	1,82%	€	471,87
9	D1	3	4	7	7	3	4	21	10%	36,36	0,23%	€	58,98
10	C	4	3	13	13	5	15	40	30%	100,14	0,68%	€	176,95
11	C	9	17	11	11	7	17	61	80%	267,03	1,82%	€	471,87
12	C	5	1	6	6	2	8	22	10%	33,38	0,23%	€	58,98
13	C	20	16	10	10	17	13	76	80%	267,03	1,82%	€	471,87
14	C	13	12	19	19	14	18	76	80%	267,03	1,82%	€	471,87
15	C	3	1	12	12	12	10	38	30%	100,14	0,68%	€	176,95
16	C	17	10	3	3	16	20	66	80%	267,03	1,82%	€	471,87
17	C	18	19	17	17	6	13	73	80%	267,03	1,82%	€	471,87
18	C	17	8	10	10	19	9	63	80%	267,03	1,82%	€	471,87
19	C	4	4	8	8	13	11	40	30%	100,14	0,68%	€	176,95
20	C	2	3	12	12	8	14	39	30%	100,14	0,68%	€	176,95
21	C	18	8	1	1	12	9	48	30%	100,14	0,68%	€	176,95
22	C	1	7	1	1	19	5	33	30%	100,14	0,68%	€	176,95
23	C	7	11	13	13	15	19	65	80%	267,03	1,82%	€	471,87
24	C	6	15	11	11	13	15	60	55%	183,58	1,25%	€	324,41
25	C	16	6	11	11	7	19	59	55%	183,58	1,25%	€	324,41
26	C	17	14	20	20	16	12	79	80%	267,03	1,82%	€	471,87
27	C	15	10	7	7	16	17	65	80%	267,03	1,82%	€	471,87
28	C	6	14	7	7	17	9	53	55%	183,58	1,25%	€	324,41
29	C	10	5	20	20	20	14	69	80%	267,03	1,82%	€	471,87
30	C	18	10	8	8	9	5	50	30%	100,14	0,68%	€	176,95
31	C	1	0	14	14	14	4	33	30%	100,14	0,68%	€	176,95
32	C	0	1	8	8	15	2	26	10%	33,38	0,23%	€	58,98
33	C	11	1	17	17	4	5	38	30%	100,14	0,68%	€	176,95
34	C	11	4	17	17	4	14	50	30%	100,14	0,68%	€	176,95
35	C	14	16	4	4	20	12	66	80%	267,03	1,82%	€	471,87
36	C	15	14	16	16	2	9	56	55%	183,58	1,25%	€	324,41
37	C	5	9	18	18	2	14	48	30%	100,14	0,68%	€	176,95
38	C	15	3	15	15	0	17	50	30%	100,14	0,68%	€	176,95
39	C	18	14	15	15	0	10	57	55%	183,58	1,25%	€	324,41

40	C	10	1	15	18	5	49	30%	100,14	0,68% €	176,95
41	C	20	17	9	17	9	72	80%	267,03	1,82% €	471,87
42	C	18	9	15	7	12	61	80%	267,03	1,82% €	471,87
43	C	13	10	10	5	8	46	30%	100,14	0,68% €	176,95
44	C	7	19	18	13	0	57	55%	183,58	1,25% €	324,41
45	C	7	15	6	10	11	49	30%	100,14	0,68% €	176,95
46	C	0	8	7	13	9	37	30%	100,14	0,68% €	176,95
47	C	17	13	7	7	0	44	30%	100,14	0,68% €	176,95
48	C	0	4	17	6	15	42	30%	100,14	0,68% €	176,95
49	C	1	3	20	16	9	49	30%	100,14	0,68% €	176,95
50	C	1	15	8	0	18	42	30%	100,14	0,68% €	176,95
51	C	4	13	2	17	1	37	30%	100,14	0,68% €	176,95
52	C	9	19	1	3	14	46	30%	100,14	0,68% €	176,95
53	C	7	15	17	11	4	54	55%	183,58	1,25% €	324,41
54	C	9	14	8	11	20	62	80%	267,03	1,82% €	471,87
55	C	15	14	10	0	8	47	30%	100,14	0,68% €	176,95
56	C	3	1	15	1	13	33	30%	100,14	0,68% €	176,95
57	C	18	2	14	4	5	43	30%	100,14	0,68% €	176,95
58	B3	12	13	11	3	19	58	55%	171,64	1,25% €	324,41
59	B3	14	10	13	11	12	60	55%	171,64	1,25% €	324,41
60	B3	19	13	11	19	13	75	80%	249,65	1,82% €	471,87
61	B3	10	3	18	19	4	54	55%	171,64	1,25% €	324,41
62	B3	14	5	20	20	0	59	55%	171,64	1,25% €	324,41
63	B3	7	16	15	20	2	60	55%	171,64	1,25% €	324,41
64	B3	5	1	8	0	2	16	10%	31,21	0,23% €	58,98
65	B3	10	11	3	11	10	45	30%	93,62	0,68% €	176,95
66	B3	12	5	11	20	12	60	55%	171,64	1,25% €	324,41
67	B3	6	16	5	8	8	43	30%	93,62	0,68% €	176,95
68	B3	11	3	5	11	2	32	30%	93,62	0,68% €	176,95
69	B3	1	11	1	8	9	30	10%	31,21	0,23% €	58,98
70	B3	6	12	16	17	18	69	80%	249,65	1,82% €	471,87
71	B3	6	9	16	19	15	65	80%	249,65	1,82% €	471,87
72	B3	14	2	5	14	16	51	55%	171,64	1,25% €	324,41
73	B3	15	17	3	2	9	46	30%	93,62	0,68% €	176,95
74	B3	15	11	7	17	5	55	55%	171,64	1,25% €	324,41

75	B3	6	3	0	7	16	10%	31,21	0,23% €	58,98
76	B3	0	1	5	3	24	10%	31,21	0,23% €	58,98
77	B3	12	16	0	8	43	30%	93,62	0,68% €	176,95
78	B3	3	8	12	1	26	10%	31,21	0,23% €	58,98
79	B3	17	13	6	14	63	80%	249,65	1,82% €	471,87
80	B3	19	18	0	12	55	55%	171,64	1,25% €	324,41
81	B3	1	8	0	4	21	10%	31,21	0,23% €	58,98
82	B1	8	6	13	19	58	55%	163,18	1,25% €	324,41
83	B1	14	11	19	11	63	80%	237,35	1,82% €	471,87
84	A	3	17	17	6	49	30%	83,94	0,68% €	176,95
85	A	10	13	12	6	43	30%	83,94	0,68% €	176,95
86	A	10	13	7	11	60	55%	153,89	1,25% €	324,41
87	A	7	10	15	3	55	55%	153,89	1,25% €	324,41
88	A	4	9	3	15	42	30%	83,94	0,68% €	176,95
89	A	17	1	7	14	56	55%	153,89	1,25% €	324,41
90	A	3	17	15	7	61	80%	223,84	1,82% €	471,87
91	A	2	8	20	18	58	55%	153,89	1,25% €	324,41
92	A	5	9	11	3	38	30%	83,94	0,68% €	176,95
93	A	0	18	16	3	46	30%	83,94	0,68% €	176,95
94	A	10	19	16	11	57	55%	153,89	1,25% €	324,41
95	A	13	16	3	7	54	55%	153,89	1,25% €	324,41
96	A	2	20	16	4	53	55%	153,89	1,25% €	324,41
97	A	9	6	2	3	27	10%	27,98	0,23% €	58,98
98	A	15	9	10	13	52	55%	153,89	1,25% €	324,41
99	A	17	5	7	20	62	80%	223,84	1,82% €	471,87
100	A	4	13	19	8	62	80%	223,84	1,82% €	471,87

- 43,90 14.273,71 1,00 25.893,98

Regolamento di disciplina e misurazione, valutazione integrità e trasparenza della Performance Art. 2, comma 1, lettera a) e b).

Obiettivi

a) - definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori

Il procedimento viene determinato e concluso con l'approvazione del Piano Generale della Performance

b) - collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse

secondo la seguente metodologia:

sulla base degli obiettivi di cui al PDO e del Piano Performance, si rilevano i pesi attribuiti ad ogni singolo obiettivo e

si rapporta tale peso percentuale al Fondo assegnato al settore. Si collegano in tal modo gli obiettivi alle risorse economiche sulla base del peso

percentuale di ogni singolo obiettivo applicato alla quota di Fondo da destinare alla produttività organizzativa del settore

c) Conclusa la valutazione della performance organizzativa da parte degli organi preposti ai sensi dell'art. 9 delle norme di attuazione del Regolamento ai singoli obiettivi viene associata la percentuale di raggiungimento derivante dal processo di misurazione.

d) la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo determina la quota del fondo attribuita a quello specifico obiettivo che sarà direttamente distribuibile secondo la metodologia esposta di seguito

Obiettivi da PDO	descrizione	Peso	Fondo	Valutazione OIV	Fondo effettivo	Economie
1		7% €	2.265,72	70%	€ 1.586,01	€ 679,72
2		8% €	2.589,40	50%	€ 1.294,70	€ 1.294,70
3		8% €	2.589,40	100%	€ 2.589,40	€ -
4		8% €	2.589,40	100%	€ 2.589,40	€ -
5		5% €	1.618,37	100%	€ 1.618,37	€ -
6		5% €	1.618,37	100%	€ 1.618,37	€ -
7		5% €	1.618,37	75%	€ 1.213,78	€ 404,59
8		5% €	1.618,37	75%	€ 1.213,78	€ 404,59
9		8% €	2.589,40	100%	€ 2.589,40	€ -
10		8% €	2.589,40	50%	€ 1.294,70	€ 1.294,70
11		2% €	647,35	100%	€ 647,35	€ -
12		2% €	647,35	100%	€ 647,35	€ -
13		2% €	647,35	75%	€ 485,51	€ 161,84
14		2% €	647,35	50%	€ 323,67	€ 323,67
15		11% €	3.560,42	50%	€ 1.780,21	€ 1.780,21
16		7% €	2.265,72	100%	€ 2.265,72	€ -
17		7% €	2.265,72	100%	€ 2.265,72	€ -
		100% €	32.367,47		€ 26.023,45	€ 6.344,02

Quota B - scheda obiettivo

Scheda n.	1
obiettivo n.	1
Descrizione	
Peso assegnato	7,00%
quota del fondo	2.265,72
% raggiungimento obiettivo (valutazione OIV)	75,00%
Fondo effettivo disponibile	1.699,29

1- Determinazione della quota del salario accessorio da destinare alla performance collettiva di ogni singolo dipendente

- determinazione della quota massima di fondo da attribuire al singolo obiettivo in relazione al suo peso ponderato assegnato in sede di PDO
- determinazione del fondo effettivamente attribuibile al singolo obiettivo in relazione alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo in seguito alla valutazione effettuata dall'OIV
- riproposizione del parametro individuale della categoria di appartenenza in base al tabellare della categoria giuridica per come indicato al punto 2, comma b) dell'allegato 1 e determinazione del parametro cumulativo per categoria giuridica (parametro individuale * n° partecipanti)
- determinazione della quota del fondo di produttività da attribuire alle singole categorie giuridiche sulla base del rapporto di composizione per singola categoria comparato al parametro cumulativo
- determinazione dell'importo del fondo da attribuire per singola categoria giuridica di appartenenza
- determinazione dell'importo attribuito al singolo dipendente quale rapporto tra l'importo totale per categoria giuridica e il numero di dipendenti appartenenti alla stessa

PARTECIPANTI						
categoria	parametro	n° partecipanti	cumulativo	composizione categoria	importo per categoria	importo per dipendente
D3	0,21	2	0,42	0,21	356,83	178,42
D1	0,18	0	0,00	0,00	0,00	0,00
C	0,17	5	0,83	0,42	714,90	142,98
B3	0,16	1	0,16	0,08	133,67	133,67
B1	0,15	2	0,30	0,15	254,18	127,09
A	0,14	2	0,28	0,14	239,70	119,85
		12	1,98	1,00	1.699,29	702,01

Dipendente	categoria	importo	1.699,29
	D3	178,42	
	C	142,98	
	C	142,98	
	B3	133,67	
	A	119,85	
	B1	127,09	
	C	142,98	
	c	142,98	
	b1	127,09	
	D3	178,42	
	c	142,98	
	a	119,85	

	categorie
0	10,00%
31	30,00%
51	55,00%
61	80,00%
81	100,00%

Cat **quota A** **quota B**
D3
D1
C
B3
B1
A

TITOLO III

Sistema premiante

Articolo 16

Le progressioni di carriera

1. In sede di programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale la Giunta può riservare una quantità non superiore al 50% dei posti messi a concorso per ogni singolo profilo al personale interno. In caso di posto unico non si può dare luogo a tale riserva ed in caso di numero dispari il resto viene attribuito all'accesso dall'esterno.
2. Si tiene conto, nell'ambito della valutazione dei titoli, degli esiti delle valutazioni degli ultimi 3 anni: a tale componente viene riservato il 50% del punteggio previsto per i titoli.

Articolo 17

Gli altri istituti

1. Nella attribuzione degli incarichi di responsabilità si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli ultimi 3 anni.
2. Nell'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale i cui oneri sono sostenuti dall'ente si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli ultimi 3 anni.

Articolo 18

Il premio di efficienza

1. Nel caso in cui una articolazione organizzativa consegua risultati programmati di risparmio sulle spese correnti e tali risparmi abbiano una caratteristica strutturale e permanente, il 30% è destinato nell'anno immediatamente successivo alla incentivazione del trattamento economico dei dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e di alte professionalità e dei dipendenti direttamente coinvolti. Per i dirigenti ed i titolari di posizione organizzativa e di alte professionalità tali risorse sono attribuite nell'ambito della retribuzione di risultato. I criteri di ripartizione sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa.
2. L'effettivo raggiungimento degli obiettivi di risparmio programmati è attestato da parte dell'OIV, che tiene conto degli esiti del controllo di gestione e del conto consuntivo, nonché delle altre informazioni utili.
3. L'attestazione dell'OIV è contenuta nella Relazione sulla performance organizzativa.

TITOLO IV

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Articolo 19

Rinvio

1. Funzioni, composizione, requisiti e incompatibilità, modalità di nomina, durata in carica e revoca, dell'Organismo indipendente di valutazione della performance (O.I.V.) sono stabilite dall'apposito regolamento approvato con la Deliberazione G.M. n.302 del 18/11/2010 come modificato con la successiva Deliberazione G.M. 338 del 16.12.2010.

TITOLO V

Trasparenza e rendicontazione della performance

Articolo 20

La performance organizzativa

1. L'OIV valuta, con cadenza annuale, la performance organizzativa dell'intero ente e quella delle singole articolazioni organizzative di livello dirigenziale (Settori). Si tiene conto, per tale valutazione, della rilevazione degli indicatori della performance del Comune di Trapani di cui al documento redatto a seguito dell'adesione al protocollo di intesa siglato tra il Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e l'ANCI in data 10 ottobre 2009, di cui è stato preso atto con la Delibera G.M. n.338/2010, degli esiti determinati dalla autovalutazione tramite la metodologia CAF, nonché degli esiti di eventuali indagini di *customer satisfaction*. A tal fine esso acquisisce il report del controllo di gestione contenente la misurazione delle performance collettive.

2. Per performance organizzativa si intendono soprattutto, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato, nella relazione previsionale e programmatica e negli altri documenti di pianificazione, i risultati raggiunti in termini di miglioramento della qualità dei servizi erogati alla utenza; di innalzamento degli standard che misurano l'attività dell'Amministrazione in termini di efficienza, efficacia ed economicità; di soddisfazione dei bisogni della collettività.

Articolo 21

Rendicontazione

1. La relazione sulla performance organizzativa dell'ente e delle sue singole articolazioni organizzative di livello dirigenziale, predisposta dall'OIV, è pubblicata sul sito internet dell'ente.

Articolo 22

Trasparenza

1. Sul sito internet dell'ente, nell'ambito di una sezione collocata direttamente nella pagina iniziale e denominata "Trasparenza, valutazione e merito", sono pubblicate le seguenti informazioni:

- a) bilancio di mandato, relazione previsionale e programmatica ed altri documenti di pianificazione pluriennale, bilancio annuale, conto consuntivo;
- b) Piano Esecutivo di Gestione e Piano Dettagliato degli Obiettivi;
- c) relazione sulla performance organizzativa dell'ente e delle sue articolazioni organizzative di livello dirigenziale;

d) ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato dei dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità, nonché di quelle destinate alla incentivazione delle varie forme di produttività dei dipendenti ed ammontare di quelle effettivamente erogate. Tale elencazione è distinta per i dirigenti, da una parte, i titolari di posizione organizzativa e di alte professionalità, da un'altra, ed i dipendenti, da un'altra ancora;

f) nominativo e curriculum del componente l'OIV;

g) curricula, trattamento economico, con distinta indicazione della retribuzione di posizione e di eventuali altre forme di trattamento economico accessorio, e recapiti dei dirigenti e del Segretario Generale;

h) curricula dei titolari di posizioni organizzativa e di alte professionalità;

i) incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti a privati ed a dipendenti dell'ente o di altre PA.

2. La pubblicazione e l'aggiornamento di queste informazioni viene curata dal Responsabile del Servizio Internet. La mancata pubblicazione o il mancato aggiornamento con cadenza almeno annuale sono sanzionati con il divieto della erogazione della retribuzione di risultato. Tale sanzione è comminata al dirigente e/o al titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità che non comunica le informazioni necessarie che debbono essere pubblicate.

3. L'OIV verifica il rispetto di queste prescrizioni.

Art. 23

La misurazione della performance

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione si avvale degli esiti di misurazione della performance organizzativa e di quella individuale effettuate dal servizio di controllo di gestione.

Art. 24

Comunicazione e conciliazione della valutazione

1. Il valutatore comunica al valutato la valutazione, prima che essa sia formalizzata, anche nella forma della proposta. Il valutato può avanzare una richiesta di revisione, parziale o totale e chiedere di essere ascoltato. Il valutatore deve convocare il valutato prima della formalizzazione della valutazione e deve tenerne motivatamente conto nella formulazione della valutazione definitiva.

2. Nel caso in cui il valutato non consente con la valutazione finale può avanzare istanza di revisione all'Organismo Indipendente di Valutazione per quelle effettuate dai dirigenti ed al Sindaco per quelle formulate dall'Organismo Indipendente di Valutazione. In tale ultimo caso, il Sindaco, al fine di prevenire eventuale contenzioso in sede giurisdizionale, individuerà un soggetto terzo, rispetto all'O.I.V. che, ispirandosi ai concetti di celerità, efficacia, efficienza ed economicità, esprimerà il parere entro il termine di trenta giorni. Detto parere, non vincolante, dovrà essere rimesso al Sindaco per l'adozione del provvedimento finale.

TITOLO VI

NORME TRANSITORIE E FINALI

Articolo 25

Norme transitorie e finali

1. Le norme di cui al presente regolamento, fatte salve le disposizioni di cui ai successivi commi, si applicano a decorrere dall'approvazione dello stesso da parte della Giunta Comunale.
2. Il sistema delle fasce di merito di cui al precedente art.5, ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per i dirigenti e la produttività per il personale, troverà applicazione solo a decorrere dalla efficacia delle clausole con le quali, in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa, sarà effettuata la ripartizione, per fasce di merito, delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegate alle performance individuali.
3. Alle valutazioni delle attività svolte negli esercizi precedenti all'approvazione del Regolamento, anche se effettuata nel corso del 2011, si applicano le regole in vigore in precedenza.