

MODIFICHE AL REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI - Articoli da 37 a 51

Art. 37

Scadenze degli strumenti di programmazione e di verifica gestionale

1. In conformità ai principi contabili applicati tempo per tempo, i Responsabili apicali provvedono ad elaborare e comunicare al Sindaco, all'Assessore di riferimento, al Segretario e al Responsabile del Settore Economico Finanziario:

- a) entro il 30 giugno di ogni anno, le schede di rispettiva competenza per la redazione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) del triennio successivo, propedeutico alla predisposizione del Bilancio Previsionale, avendo cura di coordinarsi con gli altri Responsabili di Settore co-assegnatari delle medesime schede di D.U.P. per giungere a produrre una stesura unitaria e coerente;
- b) entro il 31 dicembre di ogni anno le schede dei processi e degli obiettivi strategici/di sviluppo propedeutiche alla predisposizione del Piano della Performance e del Controllo di Gestione dell'anno successivo;
- b) entro il 31 marzo di ogni anno, la Relazione di verifica dei risultati raggiunti, propedeutica alla redazione della Relazione sulla Performance nonché al Referto sul Controllo di Gestione distinta per schede di processo e schede di obiettivo strategico/di sviluppo;
- c) entro il 15 giugno di ogni anno, lo stato di attuazione dei programmi, dei progetti e degli obiettivi gestionali dell'anno in corso, ai fini della verifica degli equilibri di bilancio.

Art. 38

**Relazione per la predisposizione del Documento Unico di Programmazione –
Contenuti e criteri**

1. La Relazione per la predisposizione del Documento Unico di Programmazione, in conformità al Principio Contabile applicato concernente la programmazione di bilancio deve esplicitare i contenuti programmatici, negoziati con l'Amministrazione, sulla base della valutazione di ogni singolo Settore.

2. La Relazione deve strutturarsi secondo le forme e i contenuti specificati dal D. Lgs. n. 118/2011 e dal Principio Contabile applicato concernente la programmazione di bilancio, in via esemplificativa e non esaustiva deve essere caratterizzata dai seguenti elementi argomentativi:

- a) gestione consolidata, potenziamento dei programmi già in essere e realizzazione di nuovi programmi;
- b) risorse umane e strumentali;
- c) risorse finanziarie (eventuali variazioni rispetto agli stanziamenti di bilancio precedenti).

3. Alla Relazione devono essere allegate per ogni Ufficio le schede per l'individuazione puntuale degli obiettivi operativi del Settore, sulla base di quanto premesso alla precedente lett. a).

Art. 39
La valutazione delle performance – finalità

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle Amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. L'Ente é tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti (con o senza responsabilità di struttura).
3. L'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
4. L'Ente adotta altresì metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Art. 40
Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, che disciplina le varie attività preordinate alla gestione del ciclo della performance, viene definito dal Nucleo Indipendente di Valutazione (N.I.V.) e viene adottato con apposita deliberazione della Giunta.
2. Detto provvedimento viene pubblicato, una volta adottato, sul sito web istituzionale dell'amministrazione, nella Sezione Amministrazione Trasparente.

Art. 41
Piano Esecutivo di Gestione/Piano della performance/piano degli obiettivi

1. Il Piano della performance ~~e il piano degli obiettivi sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione~~ è assorbito dal PIAO (Piano integrato di attività ed organizzazione) che comprende sia gli obiettivi di performance organizzativa sia gli obiettivi di performance individuale.
- ~~2. Il Piano triennale della performance/piano degli obiettivi viene adottato dalla Giunta che lo definisce in collaborazione con il Segretario Generale, sentiti i Responsabili di Settore.~~
- ~~3. Il Piano contiene gli indicatori ed i target che devono essere raggiunti in ciascun periodo.~~
- ~~4. 2. Il Piano Esecutivo di Gestione, in conformità del Principio Contabile applicato concernente la programmazione di bilancio richiamato dal D. Lgs. n. 118/2011, viene adottato, di regola, contestualmente all'adozione del bilancio previsionale. Il PIAO In coerenza con le disposizioni vigenti contempla gli obiettivi, indicatori, target e l'eventuale graduazione.~~

~~5.~~ 3. Detto provvedimento viene pubblicato sul sito web istituzionale dell'Amministrazione nella Sezione Amministrazione Trasparente.

Art. 42

Relazione sulla performance

1. La Relazione sulla performance viene adottata dalla Giunta ~~che la predispone in collaborazione con il Segretario generale su proposta del Segretario Generale~~ sulla base della reportistica elaborata dai ~~sentiti~~ Responsabili di Settore. La relazione è validata dal Nucleo Indipendente di Valutazione.

2. La Relazione, adottata ~~di norma~~ entro il 30 giugno di ciascun anno, analizza, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti e viene pubblicata sul sito web istituzionale nella Sezione Amministrazione Trasparente.

3. La mancata validazione, per qualsiasi motivo, della Relazione ad opera del Nucleo Indipendente di Valutazione, non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali.

Art. 43

Sistema premiale

1. Il sistema premiale applicabile presso l'amministrazione prevede il riconoscimento, al conseguimento degli standard o degli indicatori di performance, di specifici premi al personale dipendente ed ai Responsabili di Settore titolari di ~~Posizione Organizzativa~~ Elevata qualificazione sulla base delle disposizioni vigenti, anche contrattuali.

~~2. Ai fini dell'attuazione del regime di premialità gli strumenti premiali applicabili presso l'amministrazione sono quelli espressamente prescritti e regolati nel presente regolamento.~~

~~3.~~ 2. Ai fini di cui sopra, costituiscono strumenti premiali i seguenti istituti economici di natura incentivante:

- a) la retribuzione di risultato per i titolari di elevata qualificazione
- b) gli incentivi al merito ed all'incremento di produttività
- c) la progressione economica orizzontale
- d) l'attribuzione di incarichi e di responsabilità

~~e) il bonus annuale delle eccellenze~~

~~f) il premio annuale per l'innovazione~~

~~g) il premio di efficienza~~

~~h) e) l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale~~

~~i) f) la progressione di carriera.~~

~~4.~~ 3. Le forme premiali di cui alle lettere a) e b) sono prescritte ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 19, comma 3, e 31, comma 3, del D. Lgs. n. 150/2009.

~~5.~~ 4. Gli strumenti premiali previsti dalle lettere b), c), d), e), f) e g) sono riconosciuti a valere sui fondi di alimentazione del salario accessorio, fatta salva la puntuale verifica annuale circa

la loro attribuibilità in base alle specifiche disposizioni della contrattazione nazionale e integrativa nonché di legge tempo per tempo vigenti.

~~6.~~ 5. Gli strumenti premiali di cui alle lettere a), h) ed i) sono finanziati da specifiche risorse di bilancio.

~~7.~~ 6. Gli strumenti di premialità di cui alle lettere e) ed f) saranno attivati e finanziati all'atto della relativa previsione del competente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 44

Graduatorie per la valutazione della performance individuale

1. Ai fini del conseguimento di qualsiasi forma di premialità ai sensi del precedente articolo la combinazione della valutazione della performance organizzativa e di quella individuale deve consentire l'inserimento di ciascun dipendente, anche titolare di ~~posizione organizzativa elevata~~ **qualificazione**, in una graduatoria di merito valutativo formata in ordine decrescente secondo il punteggio conseguito ad esito del momento valutativo. L'ordine di graduazione, ai fini della formazione della graduatoria, è stabilito, sulla base della valutazione resa dall'organo competente, dal Nucleo Indipendente di Valutazione, che assicura l'oggettività della collocazione in tale graduazione e l'assenza di ogni forma di strumentalizzazione e/o di alterazione, ai sensi dell'art. 19, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009.

2. La collocazione degli operatori, anche titolari di ~~posizione organizzativa elevata~~ **qualificazione**, nell'ambito degli appositi livelli di performance rappresentati dalle fasce di merito è operata secondo l'ordine della graduatoria valutativa prevista dal precedente comma.

3. Ogni responsabile di Settore procede alla valutazione degli operatori affidati alla sua gestione e il Nucleo Indipendente di Valutazione organizza la relativa graduatoria di merito ai fini del collocamento degli stessi nelle fasce di premialità corrispondenti al valore conseguito ad esito della valutazione.

4. La graduatoria dei responsabili di settore è formata in modo distinto da quella del restante personale dipendente.

5. Il sistema di misurazione e valutazione della performance disciplina anche le modalità attraverso le quali deve essere esperito il preventivo tentativo di conciliazione nel caso in cui il dipendente voglia proporre ricorso avverso la valutazione della performance individuale conseguita.

Art. 45

Criteri generali al fine di determinare le fasce di merito

1. Al fine di consentire l'individuazione delle fasce di merito per l'applicazione del regime di premialità di cui al D. Lgs. n. 150/2009, l'amministrazione è tenuta all'osservanza dei seguenti criteri di riferimento conformemente al modello normativo vigente:

A. la fascia "alta" deve presentare caratteri di selettività;

B. alla fascia "alta" deve essere destinata una quota prevalente delle risorse economiche complessivamente finalizzate alla premialità, intendendosi, per "quota

prevalente”, la percentuale più alta, in senso relativo, delle risorse complessivamente destinate al predetto utilizzo;

C. la fascia “bassa” di merito deve, comunque, prevedere una quota, seppur limitata, di premialità ivi destinata, tenuto conto che il quadro delle fasce premiali non può, per sua natura, essere privo di valori di premio da destinarsi;

D. la determinazione dell’assetto delle fasce di merito deve rispettare un principio di gradualità decrescente della premialità, ovvero l’ordine delle fasce individuate dall’amministrazione deve rappresentare un sistema di merito che premi, con valori medi pro-capite, in modo decrescente dalla fascia indicata come “alta” a quella individuata come “bassa”;

E. la definizione del numero delle fasce e la loro composizione di contenuti, tra percentuali di lavoratori e percentuali di valori, non deve determinare fenomeni di appiattimento retributivo calcolato sulla media pro-capite di valore di ciascuna fascia;

~~F. il numero delle fasce di merito non può essere inferiore a tre.~~

2. L’amministrazione può individuare fasce di merito diversificate per i responsabili di settore – titolari di **posizione organizzativa elevata qualificazione** ed il restante personale, secondo il proprio prudente apprezzamento circa l’effettività premiale del sistema valutativo.

3. Il numero e la composizione del sistema delle fasce di merito può essere modificato nell’ambito del piano annuale delle performance.

Art. 46 **Attribuzione dei premi**

1. Al fine di accedere al sistema di premialità interno all’amministrazione, ogni dipendente deve conseguire un’apposita soglia di punteggio che costituisce il limite minimo di accesso al sistema premiale ad esito del processo valutativo, definita dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. I premi sono erogati in misura proporzionale alle valutazioni conseguite ed ai periodi di servizio utili ai fini dell’incentivazione.

3. I premi, per ~~le posizioni organizzative i titolari di elevata qualificazione~~, sono costituiti, oltre che dalla retribuzione di risultato, ~~dal bonus delle eccellenze, dal premio di innovazione e dal premio di efficienza, nonché, ove applicabili, dalle progressioni economiche, dalle progressioni di carriera, dall’attribuzione di incarichi e responsabilità e dall’accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.~~ oltre che dagli altri istituti indicati.

4. L’omesso riconoscimento di premialità per il mancato raggiungimento degli standard produttivi fissati dall’amministrazione non equivale all’accertata inadeguatezza della prestazione lavorativa resa dal dipendente o dal dirigente, fatto salvo il motivato accertamento in tal senso.

Art. 47 **Valutazione e crescita professionale**

1. La crescita professionale dei dipendenti si sviluppa tenendo conto del merito.

2. Nelle progressioni economiche e nelle progressioni di carriera nonché nell'attribuzione di incarichi e responsabilità, costituisce titolo valutabile il collocamento nella fascia di merito alta conseguito negli ultimi tre anni.

Art. 48

Il Nucleo Indipendente di Valutazione

1. Nel pieno rispetto dei principi di cui al D. Lgs. 150/2009 che ne dispongono l'indipendenza dagli organi politici dell'Ente e la natura di organo di valutazione professionale e qualificato, viene istituito - in luogo dell'organismo Indipendente di Valutazione - il Nucleo Indipendente di Valutazione (N.I.V.). Il Nucleo Indipendente di valutazione è disciplinato per quanto concerne la sua nomina, il suo funzionamento ed i suoi compiti dal presente regolamento.

2. Il N.I.V. è un organo collegiale costituito da tre componenti nominati dal Sindaco.

3. Possono essere componenti del N.I.V., i soggetti che siano in possesso del diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi e che siano dotati di idonee competenze professionali economico, gestionali e/o giuridico amministrative nonché di capacità organizzative, sviluppate specificamente in percorsi professionali attinenti alla progettazione e alla realizzazione di sistemi di valutazione e controllo.

4. Al fine di assicurare all'interno del N.I.V. l'adeguata conoscenza della struttura organizzativa, delle modalità operative e delle peculiarità dell'Ente, il Segretario Comunale ~~fa parte del N.I.V. ne fa parte~~ di diritto in qualità di componente. Il Segretario Comunale non può presiedere il N.I.V.

5. Non possono far parte del N.I.V. soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o di nomina politica interni all'ente o cariche in partiti politici o in associazioni od organismi sindacali o che abbiano rivestito tali incarichi e cariche all'interno dell'ente nel triennio precedente la nomina o che comunque svolgano un'attività in conflitto di interessi con l'ente.

6. I due componenti del N.I.V. diversi dal Segretario Generale, definiti componenti "esterni", sono nominati fra i soggetti, aventi i requisiti indicati nei precedenti commi, che abbiano presentato la propria candidatura a seguito di specifico avviso pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente. Le nomine avvengono nel rispetto dell'equilibrio di genere. Nel provvedimento con il quale nomina il N.I.V. il Sindaco individua quale Presidente uno dei due componenti "esterni".

7. La scelta avviene mediante la valutazione dei curricula professionali ed esperienziali presentati ed eventuale colloquio effettuato dall'organo di governo competente alla nomina, coadiuvato dal Segretario Comunale.

8. I curricula dei membri del N.I.V. ed i rispettivi atti di nomina sono pubblicati sul sito web istituzionale dell'amministrazione.

9. La revoca dei componenti del N.I.V. avviene con provvedimento motivato dell'organo di governo competente alla nomina nel caso di sopraggiunta incompatibilità. La revoca può

essere altresì motivata da negligenza, imperizia o inerzia accertata nel corso dello svolgimento dell'incarico.

Art. 49 **Compiti del N.I.V.**

1. Il N.I.V. provvede:

- ~~a) attestare i risparmi di gestione e le effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione ovvero espressamente destinate dall'Ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità, ai fini della destinazione delle risorse aggiuntive per l'incentivazione del personale;~~
- ~~b) a) effettuare attività di monitoraggio e valutazione dei risultati raggiunti in termini di maggior produttività e di miglioramento del livello qualitativo dei servizi, a seguito delle attività e iniziative finanziate attraverso le risorse destinate all'incentivazione individuale e collettiva del personale;~~
- ~~e) b) a definire rilasciare il parere in ordine al sistema di misurazione e valutazione della performance prima della sua adozione ad opera della Giunta Comunale;~~
- ~~d) c) a monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ad inviare al Sindaco almeno semestralmente una comunicazione dell'andamento delle iniziative attuative del Piano della performance;~~
- ~~e) d) a validare la relazione sulla performance e ad assicurarne la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;~~
- ~~f) e) a valutare al termine di ciascun anno la performance organizzativa dell'Ente;~~
- ~~g) f) a presentare al Sindaco la proposta di valutazione annuale dei Titolari di Posizione Organizzativa elevata qualificazione, responsabili dei settori;~~
- ~~h) g) a promuovere ed attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza~~
- ~~i) h) a svolgere le altre competenze previste dalla vigente normativa, anche in riferimento al Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui al D.L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito in legge 6 agosto 2021 n. 113 e successive modifiche ed integrazioni.~~

~~2. Inoltre, il N.I.V. promuove e verifica tutte le attività di controllo di cui all'articolo 147, comma 1, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.~~

~~3. 2. Il N.I.V. per l'espletamento delle sue attività ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'ente e può richiedere oralmente o per iscritto informazioni ai titolari di p.o. elevata qualificazione.~~

~~4. Il N.I.V. sostituisce, quindi a far data dal suo insediamento, il Nucleo di valutazione.~~

~~5. 3. Il Servizio Personale svolge funzioni di supporto all'attività del N.I.V. .~~

Art. 50 **La trasparenza**

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle 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.

2. L'Amministrazione comunale adotta un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, quale allegato obbligatorio all'aggiornamento annuale del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, da aggiornare annualmente, che indica le iniziative previste per garantire:

- a) un adeguato livello di trasparenza;
- b) la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità;
- c) la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

3. In caso di mancata adozione del Piano è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e delle premialità per i dipendenti.

Art. 51

Controllo di Gestione (rinvio)

1 Ai fini della verifica della realizzazione degli obiettivi gestionali, della corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche attribuite ai Responsabili di Settore con l'approvazione del P.E.G., nonché con finalità di ausilio e supporto all'implementazione del "ciclo della performance" è istituito il Controllo di Gestione, in conformità al principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio richiamato dal D. Lgs. n. 118/2011.

2. Il funzionamento, i criteri e gli strumenti operativi del Controllo di Gestione sono definiti in apposito Regolamento, a cui si rinvia.