

SISTEMA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE NEL COMUNE DI NOCI

1. Sistema di misurazione e valutazione della performance

Le Amministrazioni Pubbliche sono tenute, ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs n. 150/2009 ad adottare con apposito provvedimento, il "Sistema di misurazione e valutazione della performance", al fine di valutare annualmente la performance organizzativa e individuale.

L'Ente adotta e aggiorna il Sistema, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, giusta art. 7, comma 1, D. Lgs. 150/2009, come modificato dall'art. 5, comma 1, lett. a), D. Lgs. 25 maggio 2017, n° 74.

Il presente documento illustra il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del Comune di Noci definendone criteri e le metodologie secondo i principi dettati dal Decreto Legislativo 150/2009. Ha ad oggetto sia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa sia la misurazione e la valutazione della performance individuale, con specifico riferimento in quest'ultimo caso

- alle posizioni organizzative preposte alla direzione dei settori/aree
- al personale privo di posizioni organizzative.

Il sistema è finalizzato a realizzare e a comunicare le strategie dell'amministrazione rivolte al soddisfacimento dei bisogni della collettività, nonché alla crescita delle competenze professionali dei singoli e delle unità organizzative impegnate nell'erogazione dei servizi, anche attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati ottenuti.

Il sistema della performance del Comune di Noci è orientato ad assicurare un forte legame tra missione dell'Ente, programmi, obiettivi, indicatori ed azioni nonché tra risultati, processi e risorse.

Esso fornisce un'applicazione a cascata a livello d'Ente, di unità organizzativa, di gruppo e individuale ed ha lo scopo di attuare la strategia dell'Amministrazione Comunale, mediante la programmazione di obiettivi per ognuno dei suddetti livelli, il

monitoraggio della loro attuazione e la verifica dei risultati.

Il sistema individua:

- fasi, tempi, modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

2. I principi fondamentali alla base del sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Noci

Il Comune di Noci, in base all'art. 3, D. Lgs. 150/2009, misura e valuta la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative e ai singoli dipendenti.

Dette misurazioni e valutazioni migliorano la qualità dei servizi offerti dal Comune di Noci, provvedono alla crescita delle competenze interne all'Ente, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro conseguimento.

Il processo di valutazione individuale e il riconoscimento della premialità, è fortemente legato al contributo dato dai singoli alla performance organizzativa, che è orientata al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi.

3. Scopi dell'attività di misurazione e valutazione della performance

Nell'ambito del ciclo della performance, l'attività di misurazione e valutazione è funzionale a:

- migliorare le modalità di individuazione e comunicazione degli obiettivi;
- verificare in maniera puntuale che gli obiettivi siano stati effettivamente raggiunti;
- far sì che le risorse ed i processi organizzativi possano essere gestiti in modo più efficiente;

- valutare i comportamenti di gruppi e individui;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Il buon funzionamento del sistema è monitorato costantemente dall'Organismo indipendente di valutazione.

4. Rapporti tra le attività di misurazione e valutazione e il ciclo di gestione della performance

Le attività di misurazione e valutazione della performance costituiscono una fase del ciclo generale di gestione della performance dell'ente.

Il ciclo della Performance, giusta art. 4, D. Lgs. 150/2009, si compone di strumenti di pianificazione, che il D. Lgs. 267/2000 così individua:

- Documento unico di programmazione, comprensivo di obiettivi strategici;
- Piano della Performance, comprensivo di obiettivi operativi;
- Piano Esecutivo di Gestione, comprensivo delle risorse finanziarie e gestionali;
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Piano della Performance e Piano Esecutivo di Gestione sono approvati unitariamente, in base al comma 3-bis, art. 169, TUEL.

Il ciclo di gestione della performance, viene generato attraverso l'albero della performance di cui si riportano le varie fasi e tempistiche; queste ultime sono da ritenersi indicative e legate al ciclo di programmazione annuale dell'Ente.

Albero della Performance

Documento Unico di Programmazione art. 170 TUEL	Consiglio	Si compone di Sezione contenente la programmazione strategica e di Sezione operativa: β4.2, all. 4/1, D. Lgs. 118/2011;	Date indicative: 31 luglio anno precedente; nota di aggiornamento entro 15 novembre anno precedente;
Schema di Bilancio di previsione finanziario	Consiglio	Descrive finanziariamente le informazioni necessarie a sostenere le amministrazioni pubbliche nel processo di decisione politica, sociale ed economica; prevede la destinazione delle risorse a preventivo attraverso la funzione autorizzatoria, connessa alla natura finanziaria del Bilancio	Presentazione al Consiglio entro 15 novembre anno precedente
Piano esecutivo di gestione (PEG), art. 169, TUEL	Giunta Comunale	Gli obiettivi di gestione costituiscono il risultato atteso verso il quale indirizzare le attività e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio. Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere.	Entro 20 gg. dall'approvazione del bilancio di previsione

<p>Piano della Performance art. 10, D. Lgs. 150/2009</p>	<p>Giunta Comunale</p>	<p>In particolare esplica gli obiettivi che l'Amministrazione intende perseguire. La Giunta Comunale, in sede di redazione del Piano Esecutivo di Gestione, sulla base della proposta avanzata dal Segretario Generale, sentiti i titolari P.O., definisce in maniera dettagliata gli obiettivi annuali assegnati alle p.o., attribuendo ad ognuno di essi un valore numerico in modo che la somma dei punteggi attribuiti a</p>	<p>31 gennaio dell'anno scrutinato e comunque unitariamente all'adozione del Piano Esecutivo di Gestione</p>
		<p>ciascun obiettivo sia uguale a 100. Fasi costruzione del PP: 1. Il segretario, sentito il sindaco, il presidente OIV e il soggetto preposto al controllo di gestione, chiede a P.O. e assessori di proporre obiettivi anche sulla base delle criticità riscontrate in ciascun settore sulla scorta delle verifiche effettuate nell'esercizio precedente. Con tale richiesta sono comunicati ai P.O. i criteri attraverso i quali annualmente sono misurate le capacità manageriali a cui è legato un peso complessivo di 20 punti.</p>	

		<p>2. Il Sindaco e gli Assessori di riferimento, di concerto con le P.O., propongono i rispettivi obiettivi di settore, che saranno comunicati all'OIV tramite il Segretario Generale.</p> <p>3. L'OIV provvede alla validazione degli obiettivi del Piano della Performance; così ne attesta e garantisce la correttezza e la coerenza con il sistema di misurazione e valutazione della performance.</p> <p>4. Il piano degli obiettivi successivamente alla validazione da parte dell'OIV, è approvato dalla Giunta Comunale</p>	
Piani di Lavoro al personale dipendente	Titolari P.O.	I titolari di p.o. entro 10 gg dall'approvazione del PEG e del Piano della Performance attribuiscono al personale i piani di lavoro.	Entro 10 gg dall'approvazione del PEG
Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi	OIV e controllo di gestione	L'OIV con cadenza semestrale monitorizza l'andamento sulla scorta del referto fornitogli dal Controllo di Gestione o ove non esistente, dai soggetti responsabili di gestione	semestrale

<p>Relazione sulla Performance (art. 10, D. Lgs. 150/2009) e rendicontazione dei risultati agli osservatori qualificati, ai cittadini interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.</p>	<p>Giunta Comunale, controllo di gestione e OIV</p>	<p>La giunta, coadiuvata dal Segretario Generale e dai Responsabili della Gestione, provvede a redigere una relazione illustrativa nella quale è evidenziata la Performance dell'Ente; tale Relazione è pubblicata sul sito amministrazione trasparente. La Relazione è validata dall'OIV, giusta art. 14, comma 4, lett. c), come interpolato dall'art. 14, comma 1, lett. c), n° 3, D. Lgs. 25 maggio 2017, n° 74.</p>	<p>Entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello scrutinato; la Relazione sulla Performance può essere unificata al rendiconto di gestione (comma 1-bis, art. 10, D. Lgs. 150/2009)</p>
<p>Misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale al termine dell'anno scrutinato</p>	<p>OIV</p>	<p>Effettua la valutazione sulla scorta delle relazioni fornite da ciascun titolare di P.O. e trasmesse per il tramite del controllo di gestione o, ove non esistente, dai soggetti responsabili di gestione. Dette relazioni devono essere prodotte all'OIV entro 60 gg. dalla scadenza del termine più remoto fissato per i rispettivi obiettivi.</p>	<p>Entro 60 gg dalla ricezione delle relazioni da parte delle P.O.</p>
<p>Attribuzione dei premi di risultato ai titolari P.O.</p>	<p>Il Segretario su proposta OIV</p>	<p>Il Segretario, ricevuta la proposta dell'OIV con proprio decreto attribuisce i premi di risultato a i titolari di P.O.</p>	<p>Entro 30 gg. dalla ricezione della proposta dell'OIV</p>

5. Gli ambiti dell'attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il sistema è chiamato a rilevare, misurare, graduare e valutare, in base all'art. 8, D. Lgs. 150/2009:

- a) gli effetti reali delle politiche attivate dall'amministrazione comunale sulla soddisfazione dei bisogni della collettività;
- b) il grado di attuazione di piani e programmi, ovvero il rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Ai fini di cui alle precedenti lettere c), e) e g), ed anche tramite le apposite giornate della trasparenza, di cui al successivo paragrafo 17, l'OIV terrà conto degli esiti della partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali e della relativa rilevazione, in sede di validazione della Relazione sulla Performance, ai sensi dell'art. 19-bis, D. Lgs. 150/2009, come interpolato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n° 74, congiuntamente alla ostensione della relazione, da parte del responsabile preposto, della relazione sui controlli dei servizi, giusta art. 147 TUEL, come sostituito dall'art. 3, comma 1, lett. d), D. L. 174/2012 conv. in L. n° 113/2012. Allo stesso fine viene istituito un indirizzo di e-mail certificata, intestato all'OIV, tramite il quale i cittadini, gli osservatori qualificati e gli altri utenti possono comunicare

direttamente allo stesso OIV il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati.

6. Obiettivi e indicatori nella misurazione e valutazione della performance individuale

Gli obiettivi sono definiti all'inizio del periodo al quale si riferiscono e devono trovare coerenza all'interno dell'albero della performance con gli atti di programmazione strategica dell'amministrazione, e quindi, eminentemente, con il Documento Unico di Programmazione, sezione strategica. La Giunta definisce le direttive generali contenenti gli obiettivi strategici e approva il Piano della Performance e la Relazione sulla Performance.

Giusta art. 9, D. Lgs. 150/2009, gli obiettivi devono essere espressi in modo specifico, affinché sia resa evidente la funzionalità e la connessione degli stessi con l'obiettivo strategico contenuto nel D.U.P. o comunque con la Performance generale della struttura e dimodochè sia chiaramente specificata la coerenza tra obiettivi, indicatori e target.

Ogni obiettivo deve essere accompagnato da almeno un indicatore di performance e ad esso deve corrispondere un'allocazione di risorse di tipo finanziario, economico, strumentale e di personale congruente al suo raggiungimento ovvero deve riportare motivazione che espliciti possibilità di raggiungere l'obiettivo prescindendo dagli elementi innanzi descritti.

Gli obiettivi sono assegnati, a cascata, ad ogni responsabile di area organizzativa, e devono essere condivisi e accettati.

Gli obiettivi devono essere ragionevoli, raggiungibili e per il perseguimento degli stessi l'amministrazione deve mettere a disposizione del titolare P.O. le risorse umane e finanziarie necessarie.

Al raggiungimento di un obiettivo possono concorrere unità organizzative diverse. In tale caso una, sulla base della finalità prevalente e/o finale dell'obiettivo, assume il ruolo di unità promotrice, le altre quello di unità di supporto con proporzionale differenziazione del peso.

Gli obiettivi strategici che possono essere affidati ad un titolare P.O./unità organizzativa possono andare da un minimo di 2 (due) ad un massimo di 4 (quattro).

Nel caso in cui una singola posizione di responsabilità sia stata ricoperta da più di un titolare di P.O. nel corso del medesimo esercizio (1.1 - 31.12) e, pertanto, dall'analisi

effettuata dall'OIV, l'obiettivo assegnato dalla Giunta Comunale sia stato perseguito congiuntamente da più titolari di p.o., l'erogazione del premio di risultato, è effettuata di norma in proporzione al grado di raggiungimento dell'obiettivo effettivamente perseguito a condizione che sia dimostrato da parte di ogni P.O. la percentuale di raggiungimento di propria competenza.

Gli obiettivi possono essere, altresì, soggetti a revisione sulla base dell'andamento del loro processo di realizzazione. Qualsiasi revisione deve essere comunque coerente con la programmazione e gli obiettivi strategici di ordine superiore e deve tendere ad ottimizzare l'impiego delle risorse a disposizione; la verifica dell'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati è effettuata dall'OIV, giusta comma 1, art. 6, D. Lgs. 150/2009, come modificato dall'art. 4, comma 1, lett. a), D. Lgs. 25 maggio 2017, n° 74.

Comunque l'eventuale revisione deve avvenire entro tempi compatibili rispetto alla chiusura dell'esercizio.

7. Gli Indicatori di risultato

Gli indicatori devono essere strettamente collegati al contenuto degli obiettivi e mirare ad esprimere risultati che siano attinenti a questi. L'insieme degli indicatori disponibili deve essere in grado di misurare la performance in maniera oggettiva. Ogni indicatore deve essere circoscritto ad un ambito discrezionale direttamente riconducibile al destinatario dell'obiettivo.

Gli indicatori devono essere idonei, altresì, ad esprimere la unità di misura attraverso la quale è misurato il grado di raggiungimento dell'obiettivo.

Possono essere utilizzati indicatori del tipo “stato di avanzamento” ovvero “di fase” solo se associati ad indicatori finali. In questo caso il piano di attività o il progetto devono esplicitare entrambi i tipi di indicatore con i relativi target.

Gli indicatori devono dar luogo, attraverso i target, a misurazioni di tipo quantitativo; sono ammessi gli indicatori qualitativi solo per la parte relativa alla valutazione delle competenze professionali e manageriali.

Il Controllo di gestione si adopera, qualora presente, in sede di attribuzione degli obiettivi da parte dell'organo competente, a fornire collaborazione nella predisposizione e individuazione degli indicatori di risultato.

8. Trasparenza e partecipazione nell'attività di misurazione e controllo della performance

Deve essere garantita la totale accessibilità ad ogni aspetto dell'organizzazione e dell'andamento gestionale dell'ente.

Tutte le informazioni e i documenti utilizzati, nonché gli atti adottati, nell'ambito del ciclo della performance sono pubblicati e resi disponibili a chiunque mediante pubblicazione nell'apposita sezione del sito internet istituzionale. Possono essere utilizzate anche altre forme di pubblicazione e diffusione da stabilirsi di volta in volta.

9. Misurazione della performance

Sono soggetti alla valutazione della performance, con distinte metodologie:

- l'amministrazione nel suo complesso;
- i titolari di P.O.;
- il restante personale dipendente dell'ente.

Nel Comune di Noci, non sono previste figure dirigenziali, pertanto, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale sono collegate al "raggiungimento" di specifici obiettivi di gruppo o individuali, nonché alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi.

La valutazione complessiva pertanto, si compone di due elementi di valutazione i cui pesi compongono una valutazione massima complessiva di punti 100, nel rispetto della prevalenza assegnata al raggiungimento degli obiettivi di cui alla lett. a), comma 1, art. 9, D. Lgs. 150/2009:

elemento di valutazione	peso
A) capacità di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano performance e nel PEG per l'80% del totale;	80 punti
B) competenze manageriali e professionali dimostrate, capacità di valutazione dei propri collaboratori, capacità di introdurre innovazioni e	20 punti

miglioramenti organizzativi, contributo che il titolare di P.O. fornisce al perseguimento del miglior risultato possibile di performance di ente.	
<u>totale</u>	100 punti

10. Ripartizione delle premialità di risultato.

L'attribuzione del punteggio relativamente all'elemento di valutazione "A - capacità di raggiungimento degli obiettivi" è definita dall'OIV attraverso la somma dei pesi attribuiti ad ogni obiettivo, (in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi, all'apice saranno attribuiti 80 punti ovvero cifra proporzionalmente inferiore in caso di raggiungimento parziale di obiettivi o di mancato raggiungimento).

L'attribuzione del punteggio relativamente all'elemento di valutazione "B-competenze manageriali" è definita dal Segretario Generale e dall'OIV, di concerto con il Sindaco (o suo delegato) sulla base di una scheda contenente i parametri annuali di valutazione delle competenze manageriali, approvata dalla Giunta Comunale.

11. Definizione delle risorse da attribuire alla retribuzione di risultato secondo le fasce di merito ed economiche

L'OIV provvede a distribuire la risorsa complessiva dell'indennità di risultato pari al 25% della relativa indennità di posizione articolandola nelle seguenti cinque fasce di merito, sulla scorta dei punteggi determinati dalle risultanze delle schede di valutazione individuale e nelle seguenti n. 3 fasce economiche di retribuzione:

Fasce di merito			Fasce economiche di retribuzione		
Fascia	Punteggio di riferimento	Giudizio	Terza fascia 50% indennità di risultato	Seconda fascia 35% indennità di risultato	Prima fascia 15% indennità di risultato
A	da 92 a 100	Eccellente	n...p.o.	n...p.o.	n...p.o.
B	da 81 a 91	Ottimo			

C	da 70 a 80	Buono	
D	da 59 a 69	Sufficiente	
E	fino a 58'	Insufficiente	

Alla valutazione negativa, può applicarsi il comma 5-bis, art. 3, D. Lgs. 150/2009.

La distribuzione della retribuzione di risultato avviene nel modo seguente:

- I titolari di P.O. classificati nelle fasce di merito A, B e C partecipano, in modo proporzionale sulla scorta dei singoli punteggi conseguiti, alla ripartizione del primo 50% dell'indennità disponibile per le premialità di risultato;
- I titolari di P.O. classificati nelle fasce di merito A e B partecipano, in modo proporzionale sulla scorta dei singoli punteggi conseguiti alla ripartizione dell'ulteriore 35% dell'indennità disponibile per le premialità di risultato;
- I titolari di P.O. classificati nella fascia di merito A partecipano, in modo proporzionale sulla scorta dei singoli punteggi conseguiti alla ripartizione dell'ultimo 15% dell'indennità disponibile per le premialità di risultato.

Successivamente, il calcolo delle singole quote di retribuzione di risultato da attribuire ai titolari di P.O. fascia per fascia è effettuato applicando la seguente relazione:

Q_{max} = retribuzione massima di risultato identificata nella corrispondente fascia economica di retribuzione

P_x = punteggio conseguito

I = indennità conseguita

$$I = (Q_{max}/100) * P_x$$

La proposta di ripartizione delle premialità di risultato è effettuata dall'OIV e le premialità di risultato come sopra definite sono erogate nei limiti delle somme a tale scopo destinate.

12. Trasmissione atti al Segretario

Al termine della valutazione effettuata come innanzi, l'OIV trasmette i verbali di valutazione al Segretario, il quale effettua la approvazione definitiva della valutazione e dispone al responsabile della gestione del personale l'ordine di provvedere alla liquidazione del premio

di risultato ai singoli titolari di P.O.

13. Monitoraggio e report periodici sull'andamento degli obiettivi operativi.

L'OIV effettua il monitoraggio e i report periodici sull'andamento degli obiettivi attraverso il supporto tecnico pratico del Controllo di gestione ove esistente.

Il report, per ogni obiettivo, è costituito da:

- a) un'illustrazione sintetica dell'andamento complessivo dell'obiettivo e delle singole azioni in esso previste, anche con riferimento al rispetto del programma temporale;
- b) la segnalazione delle criticità eventualmente insorte distinte ed in particolare di quelle che possono effettivamente mettere in discussione il risultato finale. Le criticità sono indicate attraverso le seguenti tipologie:

- criticità dovute ad un incremento non preventivato delle risorse necessarie;
- criticità dovute a fatti imprevisi che hanno inciso sulla disponibilità delle risorse umane o finanziarie già preventivate;
- criticità collegate a fatti gestionali di competenza di altri centri di responsabilità, interni od esterni, chiamati a contribuire all'attuazione dell'obiettivo;
- criticità dovute a nuovi fatti normativi intervenuti che cambiano il contesto giuridico sul quale si fonda l'obiettivo;
- criticità dovute a nuove insorgenze amministrative che hanno imposto o impongono oggettivamente un nuovo assetto delle priorità e/o dei carichi di lavoro. Le criticità e le loro motivazioni devono essere illustrate in modo approfondito ed analitico.

- c) l'indicazione delle proposte rivolte al superamento delle criticità, fermo restando la natura ed il target presente dell'obiettivo, attraverso un adeguamento delle risorse assegnate, ovvero di modifica e rimodulazione dell'obiettivo, con riferimento alle sue modalità, al suo risultato, ai suoi indicatori e ai relativi target.

Le proposte di incremento delle risorse finanziarie e/o umane assegnate con il Peg alla realizzazione dell'obiettivo devono essere accompagnate da una proposta di corrispondente riduzione delle risorse assegnate ad altri obiettivi tra quelli di competenza.

I report sugli obiettivi annuali, redatti attraverso procedure informatizzate, sono trasmessi al Servizio Programmazione e controlli interni che li inoltra alla Giunta, accompagnati da un

proprio referto che riassume, elabora e commenta le loro risultanze, entro i 15 giorni successivi alle scadenze di cui al primo comma. Il Servizio esprime anche il proprio parere sulle eventuali richieste di modifica degli elementi del progetto.

14. Report alla fine del ciclo annuale.

Entro i termini previsti dall'albero, delle performance di ogni anno, ogni titolare P.O. responsabile di struttura redige e trasmette all'OIV per il tramite del Controllo di gestione ove esistente il report finale sui risultati ottenuti, con riferimento a ciascun obiettivo operativo annuale affidato.

La Relazione contiene:

- a) l'illustrazione dettagliata dello svolgimento del progetto, delle azioni realizzate, del tempo impiegato, delle criticità superate e di quelle non superate, delle risorse impiegate e di quant'altro utile a descriverne l'andamento e a giustificarne i risultati finali;
- b) i risultati ottenuti, i valori raggiunti dagli indicatori ed il suo raffronto comparativo con quelli preventivati.

Il Controllo di Gestione, ove esistente, ovvero ogni P.O., inoltra i report all'Organismo indipendente di valutazione, allegando allo schema di Referto, che contiene il riassunto, l'elaborazione e il commento delle risultanze degli obiettivi.

15. Misurazione e valutazione annuale della performance organizzativa. Relazione sulla performance e Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

La misurazione e la valutazione annuale della performance organizzativa è effettuata dall'Organismo indipendente di valutazione sulla base dei report finali delle P.O. e dello schema di Referto predisposto dal Controllo di Gestione, ove esistente.

La misurazione della performance consiste nella comparazione tra i valori acquisiti dagli indicatori di risultato dichiarati dalle P.O. e convalidati dal Servizio Programmazione e controlli interni, con quelli posti come target dall'obiettivo, eventualmente modificati in corso d'anno.

L'Organismo può richiedere alle P.O. o ad altri uffici dell'ente ulteriori dati, rispetto a quelli

dichiarati nei report, al fine di effettuare una misurazione ed una valutazione più precisa della performance ottenuta.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa è riassunta per unità organizzative e a livello complessivo di ente e deve contenere anche valutazioni di prospettiva finalizzate al miglioramento della performance per gli anni successivi. Devono essere in particolare messe in rilievo le criticità riscontrate che mettono in dubbio il raggiungimento degli obiettivi strategici. La Relazione sulla Performance è adottata dalla Giunta e validata dall'OIV: essa costituisce presupposto per l'assegnazione dei premi ai titolari di P.O. Tali atti sono pubblicati attraverso il sito istituzionale del Comune di Noci.

L'OIV coadiuvato dal controllo di gestione procede a redigere una relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, giusta art. 14, comma 4, lett. a), D. Lgs. 150/2009. Tale relazione è resa pubblica attraverso il sito istituzionale dell'Ente.

16. Valutazione dei titolari P.O. Procedure di conciliazione

Entro 10 giorni dal ricevimento della proposta definitiva di valutazione, il titolare P.O. può inviare al Sindaco e all'OIV osservazioni od opposizioni alla stessa, per motivi procedurali e/o sostanziali, al fine di ottenere una revisione della stessa in senso più favorevole.

Entro i successivi 10 giorni l'OIV provvede ad invitare la P.O. ad un colloquio finalizzato ad un esame collegiale delle osservazioni ed opposizioni e all'eventuale componimento bonario. Al colloquio il titolare P.O. può farsi accompagnare da un rappresentante sindacale di sua fiducia. Del colloquio e dei suoi esiti è formato processo verbale a cura dell'OIV.

Il Verbale con le conclusioni del tentativo di componimento bonario è inviato/consegnato immediatamente agli interessati e al Sindaco.

In ottemperanza della delibera CIVIT n. 124/2010, nel caso in cui attraverso la innanzi descritta procedura di revisione in autotutela le parti non addivengono ad alcun componimento è prevista l'applicazione dell'istituto di cui all'art. 410 c.p.c., così come novellato dalla legge n. 183/2010.

17. Trasparenza del sistema e della sua applicazione

Ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n° 33 del 2013 come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2016, n° 97, le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, nella consapevolezza che lo strumento cardine per prevenire forme di corruzione sia la trasparenza dell'azione amministrativa nel suo complesso.

A tal fine ogni amministrazione presenta il Piano e la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, comma 1, lettere a) e b), del Decreto legislativo n. 150 del 2009 alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

La ratio di tale disposizione è esplicitata nell' art. 10, co. 9, D. Lgs. 33/2013, ai sensi del quale la trasparenza rileva come dimensione principale ai fini della determinazione degli standard di qualità dei servizi pubblici da adottare con le carte dei servizi ai sensi dell' articolo 11 del D.Lgs. 286/1999, come modificato dall' art.28 D. Lgs. 150/2009.

Nella stessa logica si inquadra la serie di obblighi incombenti sul Comune di Noci, individuati all'art. 20 del citato D. Lgs. 33/2015, concernenti la pubblicazione dei dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità per i titolari di P.O.

L'Organismo Indipendente di Valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la trasparenza e per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori, giusta art. 44 del D. Lgs. 33/2013, come modificato dall'art. 35, comma 1, del D. Lgs. 25 maggio 2016, n° 97.

Gli obiettivi individuati nel PTPCT per i responsabili delle unità organizzative devono essere collegati agli obiettivi inseriti per gli stessi soggetti nel Piano delle performance. In particolare gli adempimenti di cui al PTPCT dovranno assurgere, in sede di Piano della Performance, a obiettivi di performance organizzativa ed individuale e dovranno essere

ricondotti a specifici indicatori di misurazione che consentano la verifica puntuale ed il monitoraggio del PTPCT.

Ne deriva che i soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza e anti-corrruzione, inseriti nel PTPCT, ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del responsabile e dei dirigenti delle singole strutture responsabili della trasmissione dei dati.

18. Perseguimento delle pari opportunità e sistema di valutazione

Il D. Lgs n. 150 del 2009, conformemente alle finalità di promozione delle pari opportunità (art. 1), prevede (art 3) che le politiche di premialità sottese alla misurazione e valutazione della performance vengano realizzate “in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri”, oltre che di trasparenza dei risultati e di risorse impiegate.

L'intero ciclo della performance, quindi, a cominciare dal Piano della performance, non può non avere quale parametro di misurazione il perseguimento delle pari opportunità.

In particolare, con riferimento alla performance organizzativa, particolare rilievo, ai fini della relativa misurazione e valutazione, deve attribuirsi alla promozione delle pari opportunità (art. 8, co.1 lett.h, D.Lgs. n. 150 del 2009), i cui risultati e le buone pratiche dovranno essere verificate dall' OIV (art. 14, co. 4 lett. h, D.Lgs. n. 150 del 2009).

Inoltre, ai sensi dell' art. 5 del D.Lgs. n.165 del 2001 come modificato dall' art. 34 del citato D.Lgs. n. 150, la valutazione positiva dei titolari di P.O., la cui funzione attiene all'assicurazione della rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa, è condizionata alla verifica del rispetto del principio delle pari opportunità nelle misure inerenti la gestione delle risorse umane rientrante nell'esercizio dei poteri.

In coerenza con la normativa indicata, nella fase di costruzione del documento del Piano delle Performance (quindi degli obiettivi, azioni, indicatori) dovranno essere garantite le regole relative alle pari opportunità e non discriminazione. Inoltre, tali regole saranno salvaguardate durante il processo di misurazione e valutazione della performance, sia organizzativa che individuale.

19. Organismo Indipendente di Valutazione

L'OIV è un organo che opera secondo principi di indipendenza cui il Comune affida il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell'intero sistema di gestione della Performance nonché la sua corretta applicazione. L'OIV:

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;
- b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei Conti;
- c) valida la Relazione sulla Performance, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e) propone, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale degli apici e l'attribuzione ad essi dei premi;
- f) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità previsti dalle norme di legge;
- g) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- h) effettua ogni altro compito previsto dalla legge.

I componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione, non possono essere nominati tra i dipendenti, tra i revisori e altri collaboratori del Comune di Noci o tra soggetti che investono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

I componenti devono inoltre possedere i requisiti di competenza, esperienza ed integrità di

cui all'art. 2, Decreto ministeriale 2.12.2016, previsto dal comma 4, art. 6, DPR 105/2016.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha sede presso l'Ente; è composto da tre soggetti esterni nominati dal Sindaco e scelti in maniera da garantire l'equilibrio di genere e la necessaria presenza al suo interno di conoscenze teorico-pratiche nelle materie di competenza dell'organo.

La nomina sussegue a procedura selettiva pubblica, effettuata, nelle more della pubblicazione dell'Accordo di cui all'art. 16, comma 2, secondo periodo, D. Lgs. 150/2009, come interpolato dal D. Lgs. 74/2017, dietro pubblicazione di apposito bando.

La funzione di presidente è attribuita dal Sindaco a uno dei tre componenti, contestualmente al provvedimento di nomina, che determina altresì il compenso dovuto a ciascun componente. La durata della nomina dei componenti esterni è triennale e l'incarico può essere rinnovato una sola volta, previa procedura selettiva pubblica. Le riunioni dell'OIV sono convocate dal presidente e per la validità è richiesto l'intervento di almeno 2 dei 3 componenti. L'OIV decide a maggioranza dei presenti e in caso di parità, prevale il voto del Presidente. L'OIV dovrà riunirsi almeno una volta al mese non meno di due volte al mese nel corso dei primi tre mesi dell'anno. I componenti dell'OIV che per qualsiasi motivo non prendano parte a tre sedute nell'anno sono dichiarati automaticamente decaduti. La decadenza è pronunciata dal Sindaco, al verificarsi della terza assenza e con contestuale sostituzione. La revoca dei componenti dell'OIV avviene con provvedimento motivato del Sindaco in caso di sopraggiunta incompatibilità o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'Ente o in contrasto con il ruolo assegnato. La permanenza nell'ufficio dei componenti dell'OIV, quando sopraggiunga la proclamazione di una nuova consiliatura, prosegue sino a scadenza del triennio ove non intervengano Deliberazioni di Giunta da cui emerga la volontà di nominare un nuovo OIV, da adottarsi non prima di sessanta giorni e non oltre centoventi giorni dalla data di insediamento del Sindaco, decorsi i quali la composizione dell'OIV è confermata.

L'OIV è supportato, per le attività di misurazione delle performance organizzative individuali, dall'Ufficio controlli interni, ove esistente.

20. Disposizioni transitorie e finali.

Fino alla sottoscrizione dell'Accordo richiamato al secondo periodo, comma 2, art. 16, D. Lgs. 150/2009, come modificato dal D. Lgs. 74/2017, tutte e ciascuna delle disposizioni di cui al presente Sistema di misurazione e valutazione della performance si intendono adeguate, e si interpretano conseguentemente, rispetto ai principi di cui agli artt. 3,4,5, comma 2, 7,9, e 15, comma 1 dello stesso D. Lgs. 150/2009. L'Amministrazione comunale aggiornerà il presente Sistema di misurazione e valutazione della performance entro mesi 3 dalla pubblicazione del predetto Accordo sottoscritto. Sono da ritenersi abrogate tutte le regolamentazioni precedentemente adottate dall'Amministrazione Comunale di Noci nelle materie regolate dal presente SMiVaP.