

CONSORZIO POLIZIA LOCALE NORDEST VICENTINO

SISTEMA per la misurazione e valutazione della performance

Regolamento - Metodologia – Schede

Aggiornato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 26 del 29/07/2025

Sommario

Titolo I – Principi e definizioni.....	4
Art. 1 – Principi generali.....	4
Art. 2 – Sistema di pianificazione, programmazione, controllo e rendicontazione.....	4
Titolo II – Ciclo di gestione della performance.....	5
Art. 3 – Le fasi del ciclo di gestione della performance.....	5
Art. 4 – Il Piano della Performance.....	5
Art. 5 – Caratteristiche degli obiettivi del Piano della Performance.....	6
Art. 6 – Indicatori.....	7
Art. 7 – Monitoraggio degli obiettivi ed adozione di interventi correttivi.....	7
Art. 8 – La Relazione sulla performance e la rendicontazione dei risultati.....	8
Titolo III – Performance: definizioni, soggetti e premialità.....	9
Art. 9 – Misurazione e valutazione della performance – Principi generali.....	9
Art. 10 – Attori della valutazione.....	9
Titolo IV – Il Nucleo di Valutazione.....	10
Art. 11 – Istituzione e composizione.....	10
Art. 12 – Requisiti e incompatibilità.....	10
Art. 13 – Nomina - Durata - Compenso.....	11
Art. 14 – Funzioni del Nucleo di Valutazione.....	12
Art. 15 - Attività del Nucleo di Valutazione.....	12
Titolo V – Metodologia e strumenti operativi per la misurazione e valutazione della performance.....	13
Art. 16 – Oggetto.....	13
Art. 17 - Performance organizzativa.....	13
Art. 18 - Obiettivi di performance organizzativa e scheda per la misurazione e valutazione.....	14
Art. 19 – Predisposizione della scheda con gli obiettivi di performance organizzativa.....	14
Art. 20 – Approvazione della scheda con gli obiettivi di performance organizzativa.....	15
Art. 21 – Esiti della misurazione e valutazione della performance organizzativa.....	15
Art. 22 - Performance individuale: aspetti generali.....	16
Art. 23 – Performance individuale dei titolari di incarichi di elevata qualificazione (EQ).....	16
Art. 24 - Compilazione della scheda dei dipendenti in posizione di EQ – Parte obiettivi.....	16
Art. 25 - Compilazione della scheda dei dipendenti in posizione di EQ – Parte comportamenti.....	18
Art. 26 – Esiti della misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti in posizione di Elevata Qualificazione (EQ).....	19
Art. 27– Performance individuale dei dipendenti non titolari di EQ.....	19
Art. 28 - Compilazione della scheda dei dipendenti non titolari di EQ – Parte obiettivi.....	20

Art. 29 - Compilazione della scheda dei dipendenti non titolari di EQ – Parte comportamenti.....	21
Art. 30 – Esiti della misurazione e valutazione della performance individuale.....	22
dei dipendenti non titolari di EQ.....	22
Art. 31 – La performance individuale del Comandante Direttore.....	22
Art. 32 - Compilazione della scheda del Comandante Direttore– Parte obiettivi.....	22
Art. 33 - Compilazione della scheda del Comandante Direttore– Parte comportamenti.....	24
Art. 34 – Esiti della valutazione della performance individuale del Comandante Direttore.....	25
Art. 35 – Fasi del processo di misurazione e valutazione.....	25
Art. 36 – Colloqui tra valutatori e valutati.....	26
Art. 37 – Procedura di conciliazione.....	26
Art. 38 – Criteri per erogare i premi correlati alla performance individuale ai dipendenti non titolari di incarico di EQ. .	27
Art. 39 – Criteri per erogare i premi correlati alla performance organizzativa.....	28
Art. 40 – Criteri per erogare la retribuzione di risultato ai.....	28
titolari di EQ e al Comandante Direttore.....	28
Titolo VI – Il Sistema premiante.....	29
Art. 41 - Principi e rinvio alla legge e alla contrattazione collettiva.....	29
Titolo VII – Disposizioni finali.....	29
Art. 42 – Allegati.....	29
Art. 43 - Trasparenza delle informazioni sulla gestione della performance.....	30

Titolo I – Principi e definizioni

Art. 1 – Principi generali

1. Il Consorzio di Polizia Locale Nordest Vicentino (d'ora in poi anche solo "Consozio" o "Ente") assume il sistema di misurazione e valutazione della performance (d'ora in poi "SMVP" o "Sistema") per migliorare la qualità dei servizi offerti alla cittadinanza e favorire la crescita delle competenze professionali dei dipendenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti, in un quadro di trasparenza delle risorse impiegate.
2. Il Consorzio misura e valuta la performance con riferimento:
 - a) all'Ente nel suo complesso (performance organizzativa dell'Ente);
 - b) alle aree/unità organizzative in cui si articola (performance organizzativa di struttura);
 - c) ai singoli dipendenti (performance individuale).
3. Il rispetto della disciplina in materia di misurazione e valutazione della performance è condizione necessaria per l'erogazione di premi e di componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione degli incarichi di responsabilità e del conferimento delle funzioni dirigenziali.
4. La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione della sanzione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 55-quater, comma 1, lett. f-*quinquies*, del D. Lgs. n. 165/2001.

Art. 2 – Sistema di pianificazione, programmazione, controllo e rendicontazione

1. La definizione ed assegnazione delle priorità strategiche, degli obiettivi da perseguire, degli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati, degli indicatori e dei valori attesi, delle risorse finanziarie e della struttura organizzativa dell'Ente avviene principalmente attraverso i seguenti documenti di programmazione:
 - a) il bilancio di previsione approvato dall'Assemblea dei Sindaci;
 - b) il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
 - c) il Piano della performance di cui al successivo art. 4, che, considerata la consistenza della dotazione organica di questo Ente, può essere inserito all'interno del PIAO o approvato separatamente;
 - d) provvedimenti con finalità e contenuti di carattere programmatico, approvati nell'ambito delle rispettive competenze dall'Assemblea dei Sindaci o dal Consiglio di amministrazione.

2. La valutazione dei risultati conseguiti rispetto ai programmi e agli obiettivi definiti nell'ambito del sistema di pianificazione e programmazione avviene con la Relazione sulla performance di cui al successivo art. 8.

Titolo II – Ciclo di gestione della performance

Art. 3 – Le fasi del ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance è costituito dalle fasi, dagli strumenti e dai processi previsti dall'Ente al fine di programmare, monitorare, misurare, valutare e comunicare la performance riferita ad un periodo temporale determinato.
2. Il ciclo di gestione della performance è articolato nelle seguenti fasi:
 - a) programmazione, definizione e assegnazione annuale degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
 - b) assegnazione delle risorse per il conseguimento degli obiettivi programmati;
 - c) monitoraggio ed eventuale correzione, in corso di esercizio, degli obiettivi assegnati e dei risultati attesi, attraverso un periodico sistema di report dei titolari di posizione organizzativa;
 - d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni ed esterni, agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.
3. L'assegnazione degli obiettivi avviene con il Piano della Performance di cui al successivo art. 4.
4. La fase della misurazione è finalizzata a quantificare sia i risultati raggiunti dall'Ente nel suo complesso e dalle singole strutture che la compongono (performance organizzativa), sia i contributi individuali (performance individuale).
5. La fase della valutazione si effettua sulla base della misurazione degli obiettivi raggiunti rispetto ai risultati attesi (target) e viene esplicitata attraverso i giudizi e l'analisi degli scostamenti, tra risultati realizzati e risultati attesi, espressi nella relazione sulla performance.

Art. 4 – Il Piano della Performance

1. Il Piano della Performance rappresenta in modo schematico ed integrato il collegamento tra i documenti programmatici approvati dall'Assemblea dei Sindaci e gli altri documenti di programmazione in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dall'Ente.
2. Il Piano della Performance è predisposto dal Comandante Direttore che, acquisito il parere del Nucleo di Valutazione, lo trasmette al Consiglio di amministrazione, che lo approva entro il 31 gennaio, all'interno del PIAO o con separata deliberazione.
3. Sulla proposta di Piano della Performance il Consiglio di amministrazione può richiedere integrazioni o modifiche che vengono recepite dal Comandante direttore, sentito il Nucleo di Valutazione
4. Nel Piano della performance, oltre alla presentazione dell'Amministrazione, sono esposti gli indirizzi e gli obiettivi specifici dell'Ente e, in riferimento agli obiettivi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione nel suo complesso e delle strutture in cui è articolata, nonché gli obiettivi assegnati al Comandante direttore ed ai dipendenti incaricati di EQ e i relativi indicatori.
5. La proposta degli obiettivi e la predisposizione del piano delle performance è oggetto di valutazione della performance individuale del Comandante-Direttore.
6. In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione delle retribuzioni di risultato ai dipendenti incaricati di EQ che hanno concorso alla mancata adozione per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti e l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o collaborazione.
7. Il Piano della Performance è pubblicato tempestivamente sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" dedicata alla performance.
8. In caso di differimento del termine per l'approvazione del bilancio, il Cda, possibilmente entro il mese di febbraio, approva la scheda con gli obiettivi di performance organizzative elaborata con le modalità previste dagli articoli 14 e seguenti del presente regolamento.

Art. 5 – Caratteristiche degli obiettivi del Piano della Performance

1. Gli obiettivi del Piano della Performance si articolano in:
 - a) obiettivi generali, su base triennale, che identificano, anche alla luce delle priorità politiche e degli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei ministri ai sensi dell'art. 8 del D. Lgs. n. 286/1999, le priorità strategiche dell'Ente in relazione alle attività e ai servizi dallo stesso erogati;
 - b) obiettivi specifici annuali, programmati su base triennale e coerenti con gli obiettivi generali e i documenti programmatici deliberati dagli Organi dell'Ente.

2. Gli obiettivi devono essere:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare, o confermare laddove si tratti di obiettivi di mantenimento, un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
 - e) commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni analoghe;
 - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 - g) correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili, al fine di garantire la concreta realizzabilità degli obiettivi programmati.
3. Gli obiettivi, oltre che innovativi o di sviluppo, possono essere anche di mantenimento se per la loro attuazione sia richiesto uno sforzo organizzativo che, in relazione alle dotazioni di personale impegnato, risulti rilevante e significativo per la conferma del livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati.

Art. 6 – Indicatori

1. Per la misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati e la conseguente valutazione, ad ogni obiettivo sono assegnati uno o più indicatori che consentano una misurazione e valutazione oggettiva dei risultati attesi.
2. Gli indicatori possono essere:
 - a) quantitativi, se espressi con valori numerici o percentuali (ad esempio, numero di ore di attività effettuate o numero di prestazioni rese su numero di ore o prestazioni previste);
 - b) qualitativi, se riferiti ad aspetti qualitativi della performance attesa (ad esempio indicatori di efficacia, indicatori di impatto/outcome, indicatori del livello di soddisfazione dei cittadini);
 - c) di carattere dicotomico o binario, se rappresentano il risultato atteso come "raggiunto" o "non raggiunto", oppure "realizzato" o "non realizzato", o espressioni simili.

Art. 7 – Monitoraggio degli obiettivi ed adozione di interventi correttivi

1. Modalità e tempi del monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi vengono definiti nel Piano della performance

2. Di norma il monitoraggio avviene almeno una volta all'anno, entro il 30 settembre, salvo diversa periodicità definita dal Comandante Direttore, sentito il Nucleo di Valutazione.
3. In relazione all'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati, il Consiglio di amministrazione, su tempestiva segnalazione del Nucleo di Valutazione e del Comandante Direttore, approva gli eventuali interventi correttivi, rideterminando, eliminando o rinviando ad una successiva programmazione gli obiettivi che per cause oggettive, esterne o interne, non risultino in tutto o in parte realizzabili nel corso del ciclo di gestione in atto.
4. In sede di rimodulazione del Piano della performance ai sensi del comma precedente, si provvede anche a dare evidenza formale agli obiettivi aggiunti in fase di gestione, riportando espressamente nel Piano e nelle Schede la dicitura "obiettivo aggiunto".
5. Delle variazioni degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale si dà atto nella Relazione sulla performance e nella relativa validazione del Nucleo di Valutazione.

Art. 8 – La Relazione sulla performance e la rendicontazione dei risultati

1. La Relazione sulla Performance evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse a disposizione, con rilevazione degli eventuali scostamenti.
2. La Relazione deve essere:
 - a) correlata al Piano della performance in modo che tutti gli obiettivi previsti siano oggetto di rendicontazione, con esposizione degli eventuali scostamenti e delle relative motivazioni;
 - b) redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione per cittadini e utenti finali.
3. La Relazione, di norma, è:
 - a) redatta dal Comandante Direttore con il supporto dei dipendenti in posizione di Elevata Qualificazione, entro il 31 marzo di ogni anno;
 - b) inviata tempestivamente al Nucleo di Valutazione, che provvede alla validazione entro quindici giorni dal ricevimento, termine che rimane sospeso in caso di richieste di chiarimenti o integrazioni documentali e ricomincia a decorrere dopo il relativo riscontro;
 - c) approvata dal Consiglio di amministrazione entro il 30 aprile di ogni anno.
4. La mancata approvazione o validazione della Relazione non consentono l'accesso all'erogazione agli incentivi ed agli istituti previsti dal sistema premiante.
5. Ai fini della validazione il Nucleo di Valutazione deve tenere conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi ad essi rivolti, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle indagini svolte anche attraverso il ricorso ad agenzie esterne.

6. La Relazione della Performance è pubblicata, entro il 30 giugno di ciascun anno, sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" dedicata alla performance.

Titolo III – Performance: definizioni, soggetti e premialità

Art. 9 – Misurazione e valutazione della performance – Principi generali

1. La performance organizzativa e la performance individuale sono misurate e valutate annualmente nel rispetto delle disposizioni, delle modalità e delle procedure previste dal presente Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) dell'Ente, adottato in coerenza con gli indirizzi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica.
2. La definizione degli obiettivi avviene ponendo particolare attenzione alla correlazione tra gli obiettivi della performance organizzativa e quelli della performance individuale.
3. Il sistema, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, è oggetto di verifica ed eventuale aggiornamento annuale, previo parere vincolante del Nucleo di Valutazione.
4. In sede validazione della relazione sulla performance il Nucleo di Valutazione evidenzia le eventuali modifiche da apportare al SMVP ovvero ne dichiara la non necessità.

Art. 10 – Attori della valutazione

1. La misurazione e valutazione della performance, nel rispetto del presente documento, è svolta:
 - a) per la performance organizzativa, dal Nucleo di Valutazione sulla base della relazione annuale elaborata, validata e approvata nei tempi e modi previsti dal precedente art. 8;
 - b) per la performance individuale dei dipendenti in posizione di elevata qualificazione (EQ), dal Comandante Direttore con il supporto del Nucleo di valutazione;
 - c) per la performance individuale dei dipendenti non inquadrati in posizione di elevata qualificazione (EQ), dal Comandante Direttore, sentiti i responsabili delle unità organizzative alle quali sono assegnati;
 - d) per la performance individuale del Comandante Direttore, dal Presidente, sentito il Consiglio di amministrazione e con l'eventuale supporto del Nucleo di Valutazione.

Titolo IV – Il Nucleo di Valutazione

Art. 11 – Istituzione e composizione

1. Il Nucleo di Valutazione tiene luogo, ad ogni effetto, dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).
2. E' istituito ed opera in posizione di autonomia rispetto agli Organi di governo dell'Ente e alla struttura organizzativa del Consorzio e risponde esclusivamente al Presidente del Consiglio di amministrazione.
3. Il Nucleo di Valutazione è composto in forma monocratica da un componente esterno scelto, con le modalità previste al successivo art. 13, tra soggetti in possesso di esperienza almeno quinquennale nelle pubbliche amministrazioni o aziende private nel campo della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, della pianificazione e del controllo di gestione, della programmazione finanziaria.
4. Il Nucleo di Valutazione può essere costituito, previa stipulazione di apposita convenzione, in forma associata, con altri enti del comparto delle autonomie locali.

Art. 12 – Requisiti e incompatibilità

1. Ai fini della nomina, il componente del Nucleo di valutazione in forma monocratica deve essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) generali:
 - 1) essere cittadino italiano o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea;
 - 2) godere dei diritti civili e politici;
 - 3) non aver riportato condanne penali e non essere destinatario di provvedimenti giudiziari iscritti nel casellario giudiziale. Le cause di esclusione di cui al presente numero operano anche nel caso in cui la sentenza definitiva disponga, su richiesta, l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale;
 - b) di competenza ed esperienza:
 - 1) essere in possesso di diploma di laurea (vecchio ordinamento) o laurea specialistica o laurea magistrale;
 - 2) essere in possesso di comprovata esperienza professionale di almeno cinque anni, maturata presso pubbliche amministrazioni o aziende private, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nella pianificazione, nel controllo di gestione, nella programmazione finanziaria e di bilancio;
 - c) di integrità:

- 1) non essere stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal libro secondo, titolo II, capo I del codice penale;
 - 2) non aver riportato condanna nei giudizi di responsabilità contabile e amministrativa per danno erariale;
 - 3) non essere stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente di Nucleo di Valutazione o di OIV prima della scadenza del mandato;
 - 4) non essere stati destinatari, quali dipendenti pubblici, di una sanzione disciplinare superiore alla censura.
2. Non possono essere nominati componenti del Nucleo di Valutazione:
- a) i dipendenti del Consorzio o degli altri Comuni che lo costituiscono;
 - b) il Revisore del Conto in carica;
 - c) i componenti del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea in carica;
 - d) il coniuge, gli ascendenti, i discendenti, i parenti ed affini entro il terzo grado, rispettivamente del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dei componenti del Consiglio di amministrazione, del Revisore del Conto e del Comandante-Direttore;
 - e) i soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali nei Comuni che costituiscono il Consorzio;
3. Non costituisce causa ostativa alla nomina l'appartenenza ad altro Nucleo di Valutazione.
4. L'assenza delle cause ostative sopra descritte deve essere oggetto di formale dichiarazione
5. All'atto della nomina, il componente del Nucleo di Valutazione deve dichiarare di non trovarsi in alcuna delle condizioni sopra elencate e, nel caso di sopraggiunta incompatibilità, deve darne immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Art. 13 – Nomina - Durata - Compenso

1. Il Nucleo di Valutazione è nominato dal Presidente a seguito procedura comparativa indetta con la pubblicazione di apposito avviso pubblico finalizzato all'acquisizione di manifestazioni di interesse alla nomina.
2. Le candidature acquisite vengono valutate, anche attraverso eventuale colloquio, considerando i titoli, le competenze possedute e le esperienze in attività analoghe risultanti dal *curriculum*.
3. La procedura non dà luogo alla formazione di graduatorie.
4. L'incarico ha durata triennale, fatta salva l'eventuale *prorogatio* prevista dalla normativa vigente, ed è rinnovabile una sola volta.

5. Il titolare dell'incarico decade in caso di sopravvenuta incompatibilità e può essere revocato prima della scadenza per comportamenti lesivi dell'immagine dell'Ente e per gravi inadempimenti nello svolgimento delle funzioni di competenza.
6. Il Compenso è determinato dal Presidente, sentito il Consiglio di amministrazione.

Art. 14 – Funzioni del Nucleo di Valutazione

1. Il Nucleo di Valutazione:
 - a) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione e degli adempimenti relativi alla trasparenza ed integrità;
 - b) comunica tempestivamente al Presidente e al Comandante Direttore le criticità riscontrate nel sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, proponendo eventuali misure organizzative;
 - c) valida la Relazione sulla performance di cui al precedente art. 8;
 - d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione;
 - e) propone al Presidente la valutazione annuale del Comandante Direttore;
 - f) supporta il Comandante Direttore nella valutazione dei titolari di incarico di EQ nell'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009;
 - g) attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
 - h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - i) propone o promuove la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione;
 - j) propone l'adozione dei sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione per le attività e i servizi erogati dall'Ente, ne assicura la pubblicazione dei risultati in forma chiara e comprensibile e ne tiene conto ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance.
2. Ai fini dell'espletamento delle funzioni sopra citate, è garantito al Nucleo di Valutazione l'accesso a tutti gli atti e documenti in possesso dell'amministrazione, utili all'espletamento dei propri compiti, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali.
3. Nel caso di riscontro di gravi irregolarità, il Nucleo di Valutazione di valutazione effettua ogni opportuna segnalazione agli organi competenti.

Art. 15 - Attività del Nucleo di Valutazione

1. Il Nucleo di Valutazione si esprime formalmente ogni qualvolta sia necessario, eventualmente anche su richiesta del Presidente del Consiglio di amministrazione, per l'esame di specifiche questioni rientranti nelle sue competenze o per la formulazione dei pareri previsti dalle presenti disposizioni o dalla normativa vigente, intervenendo, ove ritenuto più opportuno presso l'Ente.
2. Delle eventuali riunioni che si svolgono presso l'Ente si redige apposito verbale.

Titolo V – Metodologia e strumenti operativi per la misurazione e valutazione della performance

Art. 16 – Oggetto

1. Il presente titolo disciplina la metodologia di misurazione e valutazione:
 - a) della performance organizzativa;
 - b) della performance individuale dei dipendenti in posizione di EQ, degli altri dipendenti addetti alle varie unità organizzative e del Comandante Direttore.
2. Per assicurare omogeneità e chiarezza al processo di misurazione e valutazione si utilizzano le seguenti schede, allegate al presente documento come parte integrante e sostanziale:
 - 1) scheda di misurazione e valutazione della performance organizzativa (allegato n. 1);
 - 2) scheda di valutazione individuale dei titolari di incarichi di elevata qualificazione (allegato n. 2);
 - 3) scheda di valutazione individuale dei dipendenti assegnati alle singole unità organizzative (dipendenti non collocati in posizione di elevata qualificazione) (allegato n. 3);
 - 4) scheda di valutazione del Comandante Direttore (allegato n. 4).
3. La metodologia e le schede che lo integrano sono soggette agli aggiornamenti necessari per recepire i correttivi suggeriti dall'applicazione pratica e dalle priorità e finalità perseguite dall'Ente con il ciclo di gestione della performance.

Art. 17 - Performance organizzativa

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa è svolta con riferimento:
 - a) all'Ente nel suo complesso;
 - b) alle unità organizzative in cui si articola;
 - c) a processi e progetti (eventuali).

2. Gli obiettivi di performance organizzativa sono correlati agli strumenti di programmazione deliberati dagli Organi di governo dell'Ente di livello superiore.
3. In coerenza con gli ambiti previsti dall'art. 8 del D. Lgs. n. 150/2009, che ne rappresentano le finalità, la Performance organizzativa misura e valuta tra gli altri i seguenti aspetti:
 - a) l'effettivo grado di attuazione dei piani, programmi ed obiettivi contenuti nei documenti programmatici approvati annualmente, considerando il rispetto delle fasi, degli indicatori qualitativi e quantitativi nonché delle risorse utilizzate;
 - b) il livello di raggiungimento degli obiettivi contenuti nei Piani operativi (Piano dettagliato degli obiettivi o simili) predisposti e approvati dai competenti organi dell'Ente;
 - c) il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi erogati ai cittadini;
 - d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione delle competenze professionali e le capacità di attuazione di piani e programmi;
 - e) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti;
 - f) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.
4. Attraverso gli strumenti messi a disposizione dall'Ente e approvati dal Consiglio di amministrazione, sulla base degli indirizzi deliberati dall'Assemblea dei Sindaci, i cittadini e gli utenti partecipano al processo di misurazione della performance organizzativa esprimendo il loro grado di soddisfazione dei servizi erogati.

Art. 18 - Obiettivi di performance organizzativa e scheda per la misurazione e valutazione

1. Gli obiettivi annuali della performance organizzativa, coerenti con gli strumenti di programmazione di livello superiore (Bilancio di previsione, PIAO e relativi aggiornamenti) e gli ambiti previsti dall'art. 8 del D. Lgs. n. 150/2009, sono riportati nell'apposita scheda, allegata al presente Sistema (**allegato 1**).
2. Nella scheda sono riportati anche gli obiettivi comuni alle varie unità organizzative (cosiddetti obiettivi trasversali), nonché gli obiettivi indicati dalle fonti normative nazionali come rilevanti per la valutazione della performance.

Art. 19 – Predisposizione della scheda con gli obiettivi di performance organizzativa

1. La scheda è predisposta dal Comandante Direttore con il supporto dei titolari di incarico di EQ e in coerenza con gli strumenti di programmazione di livello superiore.
2. Nella predisposizione della scheda vengono compilate per ciascun obiettivo le informazioni riportate nell'**allegato 1**.
3. Il peso da associare a ciascun obiettivo, entro i valori sopra indicati (da 1 a 10), è determinato sulla base dei seguenti criteri:

- a) strategicità, in relazione alle priorità definite nei documenti programmatici e all'impatto sulla generalità dei cittadini;
 - b) complessità, in relazione all'impegno di lavoro richiesto, all'incertezza per il raggiungimento dei risultati attesi, alla complessità delle procedure, alle abilità e alle competenze tecniche richieste per la sua realizzazione;
 - c) incremento dell'efficienza, sia verso l'esterno che verso l'interno.
4. Quale che sia il numero complessivo degli obiettivi di performance organizzativa previsti dalla scheda, la somma dei punteggi massimi assegnati ai singoli obiettivi, ponderati sulla base dei rispettivi pesi, dev'essere pari a 100.

Art. 20 – Approvazione della scheda con gli obiettivi di performance organizzativa

1. In sede di approvazione del Piano della performance o con atto separato, se necessario per il tempestivo avvio del nuovo ciclo della performance, il Consiglio di amministrazione, se ne condivide gli obiettivi e tutti gli altri contenuti, approva la scheda predisposta come previsto al precedente art. 19, apportando eventuali integrazioni e precisazioni che non richiedano una più ampia e generale revisione.
2. Qualora ritenga, invece, necessaria una più ampia riformulazione, il Consiglio di amministrazione incarica il Comandante Direttore di provvedere alla compilazione di una nuova scheda fornendo gli indirizzi e le indicazioni a tal fine occorrenti. Ricevuta la versione aggiornata della scheda, il Cda la approva come previsto dal comma precedente.

Art. 21 – Esiti della misurazione e valutazione della performance organizzativa

1. Il Nucleo di Valutazione, sulla base dei dati risultanti dalla Relazione sulla performance, eventualmente integrati dagli ulteriori documenti e attestazioni che, direttamente o per il tramite del Comandante Direttore acquisirà dai titolari di incarichi di EQ, provvede alla misurazione e valutazione degli obiettivi di performance, indicando per ciascun obiettivo la percentuale di realizzazione (o giudizio, per gli obiettivi la cui realizzazione non sia misurabile in percentuale) e il corrispondente punteggio di valutazione, determinato in base alla seguente tabella:

Percentuale (o giudizio) di realizzazione dell'obiettivo	Punteggio della valutazione
inferiore al 60 per cento (non conseguito)	0 (zero)
Pari al 60 per cento (valutazione utile minima)	60% del Punt. Max Ponderato
da 61 a 70 per cento (conseguito in misura sufficiente)	70% del Punt. Max Ponderato

da 71 a 80 per cento (parzialmente conseguito)	80% del Punt. Max Ponderato
da 81 a 90 per cento (quasi completamente conseguito)	90% del Punt. Max Ponderato
da 91 a 100 per cento (conseguito)	100% del Punt. Max Ponderato

2. La valutazione complessiva finale è data dalla somma dei punteggi assegnati ai singoli obiettivi.
3. I criteri per la distribuzione ai dipendenti della quota destinata alla performance organizzativa sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa, come indicato al successivo art. 39.

Art. 22 - Performance individuale: aspetti generali.

1. Nel rispetto delle disposizioni indicate negli articoli successivi e con l'ausilio delle apposite schede (allegati 2, 3 e 4) la misurazione e valutazione della performance individuale è svolta:
 - a) per la performance individuale dei dipendenti in posizione di elevata qualificazione (EQ), dal Comandante Direttore con il supporto del Nucleo di valutazione;
 - b) per la performance individuale dei dipendenti non inquadrati in posizione di elevata qualificazione (EQ), dal Comandante Direttore, sentiti i responsabili delle unità organizzative alle quali sono assegnati;
 - c) per la performance individuale del Comandante Direttore, dal Presidente, sentito il Consiglio di amministrazione e con l'eventuale supporto del Nucleo di Valutazione.
2. Nella valutazione di performance individuali non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Art. 23 – Performance individuale dei titolari di incarichi di elevata qualificazione (EQ)

1. Attraverso l'apposita scheda (allegato 2), il processo di misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti in posizione di elevata qualificazione (EQ) è collegato:
 - a) agli obiettivi assegnati, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b) alle competenze e comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.
2. La valutazione avviene utilizzando scale numeriche con valori che complessivamente arrivano fino a un massimo di 100 punti, dei quali 60 destinati agli obiettivi e 40 alle competenze e ai comportamenti.

Art. 24 - Compilazione della scheda dei dipendenti in posizione di EQ – Parte obiettivi

1. La scheda per la misurazione e valutazione della performance individuale dei titolari di EQ è predisposta, con il supporto del settore risorse umane e del Nucleo di Valutazione, dal Comandante Direttore, in coerenza con i documenti programmatici e gli obiettivi di performance organizzativa.
2. La scheda così predisposta viene sottoscritta dal Comandante Direttore e dal titolare di EQ interessato, salvo confronto per eventuali integrazioni o modifiche.
3. La scheda è composta da tre parti:
 - prima parte, ove sono riportati i dati riepilogativi e di sintesi;
 - seconda parte, relativa agli obiettivi;
 - terza parte, relativa ai comportamenti organizzativi.
4. Nella seconda parte della scheda sono indicati per ciascun obiettivo le informazioni riportati nel modello allegato.
5. Ad ogni obiettivo è associato un peso (o coefficiente), in una scala che va da un minimo di 1 a un massimo di 10, definito sulla base dei seguenti criteri:
 - a) strategicità, in relazione alle priorità definite nei documenti programmatici dell'Ente e all'impatto sulla generalità dei cittadini;
 - b) complessità, in relazione all'impegno di lavoro richiesto, all'incertezza per il raggiungimento dei risultati attesi, alla complessità delle procedure, alle abilità e alle competenze tecniche richieste per la sua realizzazione;
 - c) incremento dell'efficienza, sia verso l'esterno (maggiore accessibilità, riduzione dei tempi di erogazione, semplificazione delle procedure), sia verso l'interno (semplificazione delle relazioni interne, incremento di produttività).
6. Quale che sia il numero complessivo degli obiettivi indicati nella seconda parte della scheda, la somma dei punteggi massimi assegnati ai singoli obiettivi, ponderati sulla base dei pesi associati a ciascun obiettivo, dev'essere pari a 60.
7. In sede di misurazione e valutazione finale degli obiettivi indicati nella seconda parte della scheda, il punteggio della valutazione viene determinato in base alle seguenti percentuali (o giudizi) di realizzazione:

Percentuale (o giudizio) di realizzazione dell'obiettivo	Punteggio della valutazione
inferiore al 60 per cento (non conseguito)	0 (zero)
Pari al 60 per cento (valutazione utile minima)	60% del Punt. Max Ponderato
da 61 a 70 per cento (conseguito in misura sufficiente)	70% del Punt. Max Ponderato
da 71 a 80 per cento (parzialmente conseguito)	80% del Punt. Max Ponderato
da 81 a 90 per cento (quasi completamente conseguito)	90% del Punt. Max Ponderato
da 91 a 100 per cento (conseguito)	100% del Punt. Max Ponderato

Art. 25 - Compilazione della scheda dei dipendenti in posizione di EQ – Parte comportamenti

1. La valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi dei dipendenti in posizione di EQ viene effettuata sulla base dei parametri (fattori di valutazione) descritti nella terza parte della scheda allegata.
2. La somma dei punteggi massimi assegnati ai singoli fattori di valutazione, ponderati sulla base dei pesi associati a ciascun fattore, dev'essere pari a 40.
3. In sede di valutazione finale, per ciascun comportamento organizzativo (fattore di valutazione) viene espresso un giudizio che si traduce in una percentuale del punteggio massimo di valutazione previsto per ciascun fattore di valutazione, come indicato nella seguente tabella di corrispondenza:

Giudizio	Punteggio di valutazione di ciascun fattore
Inadeguato	0 (zero)
Sufficiente	60% del Punt. Max Ponderato
Discreto	70% del Punt. Max Ponderato
Adeguito	80% del Punt. Max Ponderato
Ottimo	90% del Punt. Max Ponderato
Eccellente	100% del Punt. Max Ponderato

4. La stessa graduazione dei giudizi viene utilizzata anche nella fase intermedia (art. 32, comma 4), finalizzata al monitoraggio dell'andamento della performance individuale, senza correlare alcun punteggio al giudizio espresso in tale fase,

Art. 26 – Esiti della misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti in posizione di Elevata Qualificazione (EQ)

1. La somma tra il punteggio di valutazione degli obiettivi e il punteggio dei comportamenti determina la valutazione complessiva finale, che ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato e dell'accesso agli altri istituti premiali previsti viene considerato secondo le fasce riportate nella seguente tabella:

Punteggio di valutazione finale (obiettivi + comportamenti)	Valore ai fini del trattamento accessorio individuale e degli altri istituti premiali
ricompreso tra 91 e 100 punti	100/100 (retribuzione di risultato piena)
ricompreso tra 81 e 90 punti	90/100 (retrib. di risultato ridotta del 10%)
ricompreso tra 71 e 80 punti	80/100 (retrib. di risultato ridotta del 20%)
ricompreso tra 61 e 70 punti	70/100 (retrib. di risultato ridotta del 30%)
pari a 60 punti	60/100 (retrib. di risultato ridotta del 40%)

2. Il punteggio di valutazione finale inferiore a 60 punti è considerato insufficiente e, quindi, impedisce la liquidazione della retribuzione di risultato e l'accesso agli altri istituti premiali.

Art. 27– Performance individuale dei dipendenti non titolari di EQ

1. Nella valutazione dei dipendenti non titolari di Elevata Qualificazione assumono rilevanza, nella misura e secondo i valori previsti dalle successive disposizioni:
 - a) il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
 - c) le competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
2. Attraverso l'apposita scheda (allegato 3), il processo di misurazione e valutazione è quindi collegato:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali assegnati dal responsabile di area in sede di predisposizione della scheda individuale di ciascun dipendente;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza

attraverso le competenze ed i comportamenti professionali e organizzativi dimostrati.

3. La valutazione avviene utilizzando scale numeriche con valori che complessivamente arrivano fino a un massimo di 100 punti, dei quali 60 destinati agli obiettivi e 40 alle competenze ed ai comportamenti.

Art. 28 - Compilazione della scheda dei dipendenti non titolari di EQ – Parte obiettivi

1. La scheda per la misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti non collocati in posizione di Elevata Qualificazione è predisposta dal Comandante Direttore, sentiti i responsabili delle unità organizzative alle quali sono assegnati, in coerenza con i documenti programmatici e gli obiettivi di performance organizzativa.
2. La scheda così predisposta viene sottoscritta dal Comandante Direttore e dal dipendente interessato, salvo confronto per eventuali integrazioni o modifiche.
3. La scheda è composta da tre parti:
 - prima parte, ove sono riportati i dati riepilogativi e di sintesi;
 - seconda parte, relativa agli obiettivi, con le corrispondenti note e istruzioni per la compilazione;
 - terza parte, relativa ai comportamenti organizzativi, con le corrispondenti note e istruzioni per la compilazione.
4. Nella seconda parte della scheda sono indicati per ciascun obiettivo le informazioni riportati nel modello allegato (allegato 3).
5. Ad ogni obiettivo è associato un peso (o coefficiente), in una scala che va da un minimo di 1 a un massimo di 10, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) importanza dell'obiettivo per la performance dell'Ente;
 - b) complessità, in relazione all'impegno di lavoro richiesto, all'incertezza per il raggiungimento dei risultati attesi, alla complessità delle procedure, alle abilità e alle competenze tecniche richieste per la sua realizzazione.
6. Quale che sia il numero complessivo degli obiettivi indicati nella seconda parte della scheda, la somma dei punteggi massimi assegnati ai singoli obiettivi, ponderati sulla base dei pesi associati a ciascun obiettivo, dev'essere pari a 40.
7. Fermo il monitoraggio sull'andamento degli obiettivi assegnati, a conclusione del ciclo della performance si procede alla definizione della percentuale di realizzazione degli obiettivi e all'assegnazione dei relativi punteggi di valutazione, determinati in base alle seguenti percentuali (o giudizi) di realizzazione:

Percentuale (o giudizio) di realizzazione dell'obiettivo	Punteggio della valutazione
inferiore al 60 per cento (non conseguito)	0 (zero)
Pari al 60 per cento (valutazione utile minima)	60% del Punt. Max Ponderato
da 61 a 70 per cento (conseguito in misura sufficiente)	70% del Punt. Max Ponderato
da 71 a 80 per cento (parzialmente conseguito)	80% del Punt. Max Ponderato
da 81 a 90 per cento (quasi completamente conseguito)	90% del Punt. Max Ponderato
da 91 a 100 per cento (conseguito)	100% del Punt. Max Ponderato

Art. 29 - Compilazione della scheda dei dipendenti non titolari di EQ – Parte comportamenti

1. La valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi dei dipendenti non collocati in posizione di Elevata Qualificazione viene effettuata sulla base dei parametri (fattori di valutazione) descritti nella terza parte della scheda.
2. La somma dei punteggi massimi assegnati ai singoli fattori di valutazione, ponderati sulla base dei pesi associati a ciascun fattore, dev'essere pari a 60.
3. In sede di valutazione finale, per ciascun comportamento organizzativo (fattore di valutazione) viene espresso un giudizio che si traduce in una percentuale del punteggio massimo di valutazione previsto per ciascun fattore di valutazione, come indicato nella seguente tabella di corrispondenza:

Giudizio	Punteggio di valutazione di ciascun fattore
Inadeguato	0 (zero)
Sufficiente	60% del Punt. Max Ponderato
Discreto	70% del Punt. Max Ponderato
Adeguito	80% del Punt. Max Ponderato
Ottimo	90% del Punt. Max Ponderato
Eccellente	100% del Punt. Max Ponderato

--	--

4. La stessa graduazione dei giudizi viene utilizzata anche nelle fasi finalizzate al monitoraggio dell'andamento della performance individuale, senza correlare alcun punteggio al giudizio espresso in tali occasioni.

**Art. 30 – Esiti della misurazione e valutazione della performance individuale
dei dipendenti non titolari di EQ**

1. La somma tra il punteggio di valutazione degli obiettivi e il punteggio dei comportamenti determina la valutazione complessiva finale.
2. Il punteggio di valutazione finale inferiore a 60 punti è considerato insufficiente.
3. I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale dei dipendenti non titolari di incarico di EQ sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa, come indicato al successivo art.38.

Art. 31 – La performance individuale del Comandante Direttore

1. Il processo di valutazione del Comandante-Direttore ha lo scopo di orientarne le prestazioni verso il raggiungimento degli obiettivi organizzativi approvati dagli organi di governo dell'ente, valorizzandone il ruolo e lo sviluppo professionale.
2. La misurazione e valutazione della performance individuale del Comandante-Direttore è collegata:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'Ente nel suo complesso e agli ambiti organizzativi di diretta responsabilità;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
3. La valutazione avviene utilizzando scale numeriche con valori che complessivamente arrivano fino a un massimo di 100 punti, dei quali 60 destinati agli obiettivi e 40 alle competenze ed ai comportamenti organizzativi.

Art. 32 - Compilazione della scheda del Comandante Direttore– Parte obiettivi

1. La scheda per la misurazione e valutazione della performance individuale del Comandante Direttore è predisposta, con il supporto del settore risorse umane, dal Nucleo di Valutazione e

approvata dal Presidente, in coerenza con i documenti programmatici, gli obiettivi di performance organizzativa e le indicazioni degli Organi di governo dell'Ente.

2. La scheda così predisposta viene sottoscritta dal Presidente del Consiglio di amministrazione e dal Comandante Direttore, salvo confronto per eventuali integrazioni o modifiche.
3. La scheda è composta da tre parti:
 - prima parte, ove sono riportati i dati riepilogativi e di sintesi;
 - seconda parte, relativa agli obiettivi;
 - terza parte, relativa ai comportamenti organizzativi.
4. Gli obiettivi sono strettamente correlati e funzionali al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa riferita all'Ente nel suo complesso e alle strutture operative in cui è articolato.
5. Oltre agli obiettivi correlati alla performance organizzativa al Comandante Direttore possono essere assegnati specifici obiettivi individuali
6. Nella seconda parte della scheda in relazione a ciascun obiettivo sono specificate:
 - a) la descrizione;
 - b) la natura (se obiettivo correlato alla performance organizzativa, individuale o riferito ad incarichi aggiuntivi)
 - c) il risultato o i risultati attesi;
 - d) uno o più indicatori;
 - e) lo stato di attuazione (o avanzamento) dell'obiettivo (da valorizzare in fase di monitoraggio);
 - f) il peso, in una scala da 1 a 10, assegnato a ciascun obiettivo;
 - g) il punteggio massimo ponderato, determinato per ciascun obiettivo applicando la formula riportata nella scheda;
 - h) la percentuale di realizzazione dell'obiettivo;
 - i) il punteggio di valutazione di ciascun obiettivo, determinato alla fine, sulla base del grado di attuazione dell'obiettivo, applicando la formula riportata nella scheda.
7. Ad ogni obiettivo è associato un peso (o coefficiente), in una scala che va da un minimo di 1 a un massimo di 10, definito sulla base dei seguenti criteri:
 - a) strategicità, in relazione alle priorità definite nei documenti programmatici dell'Ente e all'impatto sulla generalità dei cittadini;
 - b) complessità, in relazione all'impegno di lavoro richiesto, all'incertezza per il raggiungimento dei risultati attesi, alla complessità delle procedure, alle abilità e alle competenze tecniche richieste per la sua realizzazione;
 - c) incremento dell'efficienza, sia verso l'esterno, sia verso l'interno.
8. Quale che sia il numero complessivo degli obiettivi indicati nella seconda parte della scheda, la somma dei punteggi massimi assegnati ai singoli obiettivi, ponderati sulla base dei pesi associati a ciascun obiettivo, dev'essere pari a 60.

9. In sede di misurazione e valutazione finale degli obiettivi indicati nella seconda parte della scheda, il punteggio della valutazione viene determinato in base alle seguenti percentuali (o giudizi) di realizzazione:

Percentuale (o giudizio) di realizzazione dell'obiettivo	Punteggio della valutazione
inferiore al 60 per cento (non conseguito)	0 (zero)
Pari al 60 per cento (valutazione utile minima)	60% del Punt. Max Ponderato
da 61 a 70 per cento (conseguito in misura sufficiente)	70% del Punt. Max Ponderato
da 71 a 80 per cento (parzialmente conseguito)	80% del Punt. Max Ponderato
da 81 a 90 per cento (quasi completamente conseguito)	90% del Punt. Max Ponderato
da 91 a 100 per cento (conseguito)	100% del Punt. Max Ponderato

10. Per la definizione della percentuale di realizzazione degli obiettivi e l'assegnazione dei relativi punteggi di valutazione il Presidente, con il supporto del settore risorse umane, acquisisce le informazioni dalla relazione sulla performance, oppure da apposita relazione dello stesso Comandante Direttore e dal confronto con l'interessato.
11. Ai fini indicati al precedente comma, il Presidente si avvale del supporto e dell'assistenza del Nucleo di Valutazione e del Consiglio di amministrazione.
12. Gli esiti della valutazione sono riportati nella suddetta scheda e, per periodi di servizio inferiori all'anno, sono proporzionalmente adeguati.

Art. 33 - Compilazione della scheda del Comandante Direttore– Parte comportamenti

- La valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi del Comandante Direttore viene effettuata sulla base dei parametri (fattori di valutazione) descritti nella terza parte della scheda.
- La somma dei punteggi massimi assegnati ai singoli fattori di valutazione, ponderati sulla base dei pesi associati a ciascun fattore, dev'essere pari a 40.
- In sede di valutazione finale, per ciascun comportamento organizzativo (fattore di valutazione) viene espresso un giudizio che si traduce in una percentuale del punteggio massimo di valutazione previsto per ciascun fattore di valutazione, come indicato nella seguente tabella di corrispondenza:

Giudizio	Punteggio di valutazione di
-----------------	------------------------------------

	ciascun fattore
Inadeguato	0 (zero)
Sufficiente	60% del Punt. Max Ponderato
Discreto	70% del Punt. Max Ponderato
Adeguito	80% del Punt. Max Ponderato
Ottimo	90% del Punt. Max Ponderato
Eccellente	100% del Punt. Max Ponderato

- La stessa graduazione dei giudizi viene utilizzata anche nella fase di monitoraggio, senza correlare alcun punteggio al giudizio espresso in tale fase,
- Per la valutazione dei comportamenti il Presidente si avvale del supporto e dell'assistenza del Nucleo di Valutazione e del Consiglio di amministrazione.

Art. 34 – Esiti della valutazione della performance individuale del Comandante Direttore

- La somma tra il punteggio di valutazione degli obiettivi e il punteggio dei comportamenti determina la valutazione complessiva finale, che ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato e dell'accesso agli altri istituti premiali previsti viene considerato secondo le fasce riportate nella seguente tabella:

Punteggio di valutazione finale (obiettivi + comportamenti)	Valore ai fini del trattamento accessorio individuale e degli altri istituti premiali
ricompreso tra 91 e 100 punti	100/100 (retribuzione di risultato piena)
ricompreso tra 81 e 90 punti	90/100 (retrib. di risultato ridotta del 10%)
ricompreso tra 71 e 80 punti	80/100 (retrib. di risultato ridotta del 20%)
ricompreso tra 61 e 70 punti	70/100 (retrib. di risultato ridotta del 30%)
pari a 60 punti	60/100 (retrib. di risultato ridotta del 40%)

- Il punteggio di valutazione finale inferiore a 60 punti è considerato insufficiente e, quindi, impedisce la liquidazione della retribuzione di risultato e l'accesso agli altri istituti premiali.

Art. 35 – Fasi del processo di misurazione e valutazione

1. Il processo di valutazione è articolato in tre fasi fondamentali: iniziale, intermedia e finale.
2. Nella fase iniziale vengono consegnate le schede individuali predisposte come previsto nei precedenti articoli.
3. La consegna delle schede deve concludersi entro 30 giorni dall'approvazione Piano della performance.
4. Nella fase intermedia, si procede al monitoraggio del grado di realizzazione degli obiettivi e almeno una volta all'anno, di norma in occasione della verifica degli equilibri di bilancio, si provvede, ove necessario, agli eventuali interventi correttivi.
5. Nella fase finale il Comandante Direttore, entro il 31 marzo, invia al Consiglio di amministrazione e al Nucleo di valutazione la Relazione sulla performance, che viene validata e approvata nei tempi e modi previsti dal precedente art. 8.

Art. 36 – Colloqui tra valutatori e valutati

1. I colloqui, intermedi e finali, tra valutatori e valutati sono finalizzati ad analizzare i risultati relativi ai fattori valutativi considerati, i problemi e le relative cause incontrati nell'attuazione degli obiettivi assegnati e gli eventuali interventi ritenuti necessari per il miglioramento delle performance e del relativo sistema di gestione.
2. I colloqui devono essere organizzati con una chiara definizione delle fasi ed i relativi argomenti da trattare, in modo da rendere il confronto costruttivo e proficuo.

Art. 37 – Procedura di conciliazione

1. Se i dipendenti interessati non condividono la valutazione ricevuta, possono promuovere la procedura di conciliazione con le modalità e nei termini indicati nei commi successivi.
2. I dipendenti che non siano titolari di incarichi di EQ inviano richiesta di convocazione al Nucleo di valutazione indicando i motivi di contestazione della valutazione ricevuta. A pena di irricevibilità, la richiesta di convocazione deve pervenire nel termine di 10 giorni, decorrenti dal giorno successivo alla data consegna della scheda con la valutazione.
3. Il Nucleo di Valutazione qualora ravvisi la manifesta irricevibilità, inammissibilità, improcedibilità o infondatezza della domanda comunica al dipendente il diniego della convocazione dell'incontro e la conclusione della procedura di conciliazione, adottando apposito provvedimento redatto nel rispetto delle indicazioni formali e sostanziali previste dall'art. 2, comma 1, ultimo periodo, della legge n. 241/1990.

4. Non ricorrendo alcuna delle situazioni indicate al precedente comma 3, il Nucleo di valutazione convoca nei successivi dieci giorni apposito incontro tra il dipendente e il responsabile dell'area interessato.
5. Durante l'incontro tra le parti e il Nucleo di Valutazione, il valutato può essere assistito da persona di fiducia o da un rappresentante sindacale cui il dipendente abbia conferito mandato. D'accordo tra le parti, la procedura si può svolgere, invece che in presenza, in modalità telematica, o tramite l'esame documentale di quanto prodotto dal dipendente in sede di richiesta.
6. Qualora dall'incontro non scaturisca una decisione condivisa dalle parti, il Nucleo di valutazione, nei successivi dieci giorni naturali, invia al responsabile dell'area interessato una propria relazione con eventuale proposta di mantenimento o modifica della valutazione contestata.
7. Il responsabile interessato assume la decisione finale nei successivi dieci giorni e la comunica immediatamente al dipendente, al Nucleo di valutazione e all'ufficio personale. Il silenzio equivale a conferma della decisione contestata, ma costituisce elemento negativo nella valutazione della performance individuale del responsabile.
8. I titolari di incarichi di EQ e il Comandante Direttore, qualora non condividano la valutazione ricevuta, possono far pervenire al Presidente motivata richiesta di revisione, facendosi, a loro scelta, assistere da persona di fiducia o da un rappresentante sindacale cui abbiano conferito mandato.
9. A pena di irricevibilità, la richiesta di convocazione deve pervenire nel termine di 10 giorni, decorrenti dal giorno successivo alla data consegna della scheda con la valutazione.
10. Il Presidente, esaminata la richiesta, qualora non ricorrano le circostanze indicate al precedente comma 3, può richiedere un approfondimento al Nucleo di Valutazione, a seguito del quale può modificare o confermare la valutazione contestata.
11. In nessun caso la valutazione contestata può essere rivista con esito peggiorativo.
12. È comunque sempre possibile avviare procedure di conciliazione previste dall'art. 410 del Codice di Procedura Civile.

Art. 38 – Criteri per erogare i premi correlati alla performance individuale ai dipendenti non titolari di incarico di EQ

1. I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale dei dipendenti non titolari di incarico di EQ sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa finalizzata a definire, tra l'altro, nel rispetto del principio di correlazione tra la retribuzione e la qualità e quantità della prestazione lavorativa:
 - a) se ed in quale misura parametrare il premio individuale alla categoria di inquadramento contrattuale del dipendente;

- b) in quale misura parametrare il premio individuale alla tipologia del rapporto di lavoro (part time o tempo pieno) e ai giorni di presenza;
- c) se la soglia minima per accedere al premio individuale debba essere pari o superiore alla valutazione di sufficienza risultante dalla scheda individuale;
- d) se il premio individuale debba essere corrisposto per fasce di punteggio (ad esempio alla fascia di punteggio tra 61 e 70 punti su 100, corrisponde un premio individuale con coefficiente 0,7) o con metodo strettamente proporzionale, associando il premio al “valore punto” definito in sede di riparto della quota riservata alla performance individuale;
- e) se e come utilizzare le economie derivanti dall’applicazione dei parametri sopra indicati per premiare le valutazioni individuali superiori alla media.

Art. 39 – Criteri per erogare i premi correlati alla performance organizzativa

1. La quota del fondo per le risorse decentrate da destinare alla performance organizzativa è definita dalla contrattazione integrativa, nel rispetto dei limiti previsti dal CCNL.
2. Le eventuali risorse destinate alla performance organizzativa che in base alla percentuale di conseguimento non possano essere distribuite producono un risparmio che può essere destinato alla performance individuale solo se finanziato dalla parte stabile del fondo.
3. I criteri per la distribuzione ai dipendenti della quota destinata alla performance organizzativa sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa finalizzata a definire, nel rispetto del principio di correlazione tra la retribuzione e la qualità e quantità della prestazione lavorativa:
 - a) se la distribuzione debba essere correlata a fasce percentuali di conseguimento della performance organizzativa (ad esempio ad una percentuale di conseguimento ricompresa tra il 61 e il 70 per cento corrisponde la distribuzione del 70 dell’intera quota destinata dalla contrattazione integrativa alla performance organizzativa) o con metodo strettamente proporzionale, associando rigidamente la quota da distribuire alla percentuale di realizzazione risultante dalla scheda.
 - b) se la soglia minima per accedere alla ripartizione del premio correlato alla performance organizzativa debba essere pari o superiore alla valutazione di sufficienza risultante dalla scheda individuale;
 - c) se ed in quale misura parametrare la quota da erogare alla categoria di inquadramento contrattuale del dipendente;
 - d) in quale misura parametrare la quota da erogare alla tipologia del rapporto di lavoro (part time o tempo pieno) e ai giorni di presenza;
 - e) in quale misura il premio correlato alla performance organizzativa debba essere rapportato alla valutazione risultante dalla scheda individuale.

Art. 40 – Criteri per erogare la retribuzione di risultato ai

titolari di EQ e al Comandante Direttore

1. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei responsabili di area e del Comandante Direttore sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa.
2. L'erogazione della retribuzione di risultato, nel rispetto del principio di correlazione della retribuzione alla qualità e quantità della prestazione lavorativa, è commisurata:
 - a) alla tipologia del rapporto di lavoro (part time o tempo pieno);
 - b) ai giorni di presenza in servizio, se inferiori in misura significativa al numero complessivo dei giorni lavorativi previsti nell'anno;
 - c) al criterio della corresponsione (per fasce di punteggio o con metodo strettamente proporzionale, con associazione del premio al "valore punto") che sarà definito in sede di contrattazione integrativa per i dipendenti assegnati alle singole aree.
3. La soglia minima per accedere al premio individuale è la valutazione di sufficienza risultante dalla scheda individuale.
4. Le economie derivanti dall'applicazione dei parametri sopra indicati vanno imputate ad economie di bilancio.

Titolo VI – Il Sistema premiante

Art. 41 - Principi e rinvio alla legge e alla contrattazione collettiva

1. L'Ente promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale attraverso l'utilizzo, secondo logiche meritocratiche, dei sistemi premianti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva e, a tal fine, valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance con l'attribuzione selettiva di premi e incentivi sia economici che di carriera.
2. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e delle attestazioni previste dal sistema di valutazione in vigore.
3. Le risorse destinate a remunerare la performance organizzativa e quella individuale, nonché i criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici sono definiti dal contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'art. 40, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 165/2001.
4. Per i dipendenti titolari di incarico di EQ il criterio di attribuzione dei premi di cui al comma 3 è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato.

Titolo VII – Disposizioni finali

Art. 42 – Allegati

1. Sono allegate al presente documento e ne costituiscono parte integrante e sostanziale:
 - la scheda di misurazione e valutazione della performance organizzativa (allegato n. 1);
 - la scheda di valutazione della performance individuale dei titolari di incarichi di elevata qualificazione (allegato n. 2);
 - la scheda di valutazione della performance individuale dei dipendenti non collocati in posizione di elevata qualificazione (allegato n. 3);
 - la scheda di valutazione della performance del Comandante Direttore (allegato n. 4).

Art. 43 - Trasparenza delle informazioni sulla gestione della performance

1. L'Amministrazione Comunale garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
2. La pubblicazione e l'aggiornamento dei dati e dei documenti di programmazione, monitoraggio, rendicontazione e valutazione della performance sul sito istituzione dell'Ente è permanente ed è svolta con modalità tali da garantire la piena accessibilità e visibilità da parte dei cittadini.