

**Appendice al regolamento comunale per l'organizzazione degli uffici e dei servizi per l'adeguamento del proprio ordinamento ai principi contenuti nel decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150: "Attuazione della legge 4.3.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" modificato con D. Lgs. 1.8.2011 n. 141.**

**Art. 4 Le fasi del ciclo di gestione della performance. La misurazione e la valutazione della performance individuale. (Art. 7, 9)**

La valutazione della performance individuale è svolta attraverso le modalità di misurazione e di valutazione previste dal presente articolo, sulla base del sistema indicato al precedente articolo 2 comma 4.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente articolo 3, ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa. In caso di personale che svolga attività attribuibile alla competenza di più responsabili di posizioni organizzative, la valutazione è effettuata congiuntamente dai suddetti responsabili. Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e-bis del D. Lgs n. 165/2001, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative è attribuita all' "organo comunale di valutazione" della performance nominato dal Sindaco.

L'organo comunale di valutazione viene inizialmente individuato nella figura del segretario

L'organo comunale di valutazione potrà eventualmente essere successivamente composto dal segretario e da due esperti nella disciplina di funzionamento degli enti locali, esterni all'amministrazione, nominati dalla giunta, attenendosi ove possibile alle linee guida fornite con delibera n. 4/2010 dalla Commissione Civit di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 150/2009, ma che in ogni caso abbiano esperienze lavorative o professionali che garantiscano la conoscenza della realtà dei piccoli comuni e delle loro forme associative. Non potranno essere nominati componenti dell'organo comunale di valutazione soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o 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. La nomina dell'organo comunale di valutazione è valida per un periodo di anni tre con scadenza al 31 dicembre del terzo anno successivo all'anno di nomina. L'incarico dei componenti esterni all'ente può essere rinnovato una sola volta.

L'organo comunale di valutazione, in previsione della costituzione di forme associative in esecuzione dell'art. 14 del D.L. 31.5.2010 convertito in legge 30.07.2009 n. 122, potrà essere costituito in forma associata con altri enti di ridotte dimensioni al fine di contemperare, anche sotto il profilo delle risorse disponibili, l'esigenza multidisciplinare delle competenze, con le ridotte dimensioni degli enti che si associano.

La valutazione del segretario, ove fosse prevista, è attribuita alla competenza del Sindaco.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizioni organizzative è collegata:

- Alla presenza di eventuali indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- Al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali
- Alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate

- Al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi
- Alle capacità di relazione con l'utenza
- Alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili di posizione organizzativa è collegata:

- Al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali
- Al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa
- Alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio
- Alle capacità di relazione con l'utenza