

# COMUNE DI VILLARICCA

## PROVINCIA DI NAPOLI



**ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N. 20 DEL 02/03/2011**

**OGGETTO: Adozione del sistema di misurazione e valutazione della performance, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009.**

L'anno duemilaundici il giorno due del mese di marzo alle ore 18,35 si è riunita la Giunta del Comune di Villaricca, con la presenza dei signori:

<b>1</b>	<b>Giosuè Di Marino</b>	<b>Vice Sindaco reggente</b>	<b>Presente</b>
<b>2</b>	<b>Vincenzo Palumbo</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente</b>
<b>3</b>	<b>Vincenzo Granata</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente</b>
<b>4</b>	<b>Massimo Mallardo</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente</b>
<b>5</b>	<b>Paolo Mallardo</b>	<b>Assessore</b>	<b>Assente</b>
<b>6</b>	<b>Antonio Cipolletta</b>	<b>Assessore</b>	<b>Assente</b>
<b>7</b>	<b>Ferrante Vincenzo</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente</b>

Fra gli assenti sono giustificati i signori: \_\_\_\_\_

Presiede il Vice Sindaco reggente Ing. Giosuè Di Marino  
Partecipa con le funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione, ai sensi dell'art. 97 comma 4 lett. a) del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 il Vice Segretario Generale Dr. Fortunato Caso.



COMUNE DI VILLARICCA  
PROVINCIA DI NAPOLI

Il Responsabile del Settore Affari Generali e Personale, su impulso del Vice Sindaco reggente, ing. Giosuè Di Marino, espletata la necessaria istruttoria, verificati e riscontrati gli atti e le notizie riportate, sottopone all'approvazione della Giunta Comunale la seguente proposta di deliberazione.

**OGGETTO: ADOZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, AI SENSI DELL'ART. 7 DEL D. LGS. 150/2009.**

IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
AFFARI GENERALI E PERSONALE

- VISTA la Deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 21.01.2011, con la quale si sostituiva l'art. 32 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, introducendo - al posto del Nucleo di valutazione, l'Organismo Indipendente di Valutazione della *performance*, ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, con i compiti indicati dalla medesima disposizione;
- CONSIDERATO che l'art. 7 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 stabilisce che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la *performance* organizzativa ed individuale, e che, a tal fine, adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
- CONSIDERATO che l'adozione del Sistema di misurazione e valutazione, unitamente all'approvazione del Piano annuale della *performance*, prevista dal successivo art. 10 del D. Lgs. 150/2009, è atto propedeutico ed imprescindibile ai fini dell'erogazione di qualsiasi

compenso accessorio al personale in servizio, legato ad obiettivi e risultati;

- VISTA l'allegata proposta di Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, composta da n. 15 articoli;
- RITENUTO di dover procedere alla sua approvazione, al fine di proseguire nel complesso procedimento di adeguamento della regolamentazione dell'Ente alle disposizioni recate dal D. Lgs. 150/2009;
- ACQUISITI i prescritti pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile resi dai Responsabili dei Servizi interessati, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- RILEVATA la propria competenza, a norma dell'art. 48, comma 2, del D. Lgs. 267/2000;

### PROPONE DI DELIBERARE

1. **ADOTTARE** l'allegata proposta di Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, e composto da n. 15 articoli. Stabilire che tale Sistema costituisce allegato al vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, e che costituisce adempimento obbligatorio scaturente da disposizioni di legge;
2. **DARE ATTO** che l'adozione del presente atto non comporta maggiori spese per l'Ente, secondo quanto stabilito dall'art. 14, comma 11, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.
3. **DARE MANDATO** al Capo Settore Affari Generali e Personale dell'informativa legata all'approvazione del presente atto alle Organizzazioni Sindacali, come previsto dalla vigente normativa in materia;

Villaricca, dalla Casa Comunale, 25 febbraio 2011

IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
AFFARI GENERALI E PERSONALE

  
DR. FORTUNATO CASO

Comune di Villaricca - Settore Affari Generali e Personale - Corso Vittorio Emanuele II, 50 - Villaricca

Teléfono: 0818191252 - Fax: 0815064147 - sito [www.comune.villaricca.na.it](http://www.comune.villaricca.na.it) - mail [forcaso@inwind.it](mailto:forcaso@inwind.it)

## LA GIUNTA COMUNALE

- Vista la proposta di deliberazione che precede sull'Adozione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, ed i suoi allegati;
- Visti gli allegati pareri resi a norma dell'art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- Con voti **unanimi favorevoli**;

## LA APPROVA

Integralmente e senza alcuna riserva.

Con separata ed unanime votazione il presente atto viene reso immediatamente esecutivo.

**SISTEMA DI MISURAZIONE E  
VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE***

**(art. 7 del D. Lgs. 150/2009)**

**Sommario**

**Sezione I - Disposizioni Generali**

**Sezione II - Contenuto e strumenti del sistema di misurazione e valutazione**

**Sezione III - Soggetti, competenze e funzionamento del sistema di misurazione e valutazione**

**Sezione IV - Valutazione e misurazione della performance**

## Sezione I Disposizioni Generali

### Art. 1 Oggetto

1. Il sistema di valutazione, di cui al presente regolamento, viene adottato ai sensi dell'art. 7 D.lgs. 150/2009, nell'ambito della autonoma potestà regolamentare dell'ente e viene disciplinato tenuto conto della specifica natura di ente locale territoriale del Comune di Villaricca.
2. La presente disciplina sostituisce qualsiasi precedente regolamentazione interna all'ente, di fonte pubblicistica o privatistica, adottata in base alla normativa previgente.
3. Il sistema di valutazione opera con riferimento alla misurazione e la valutazione della performance, intesa quale risultato di miglioramento apprezzabile in relazione ad obiettivi e standards prestabiliti che assicurino il miglioramento della qualità dei servizi offerti, la crescita delle competenze professionali, 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 perseguimento.

### Art. 2 Finalità

1. Il sistema di valutazione è finalizzato alla misurazione della:
  - performance complessiva dell'ente, che rileva ai fini della capacità di cura degli interessi dalla comunità e di favorirne lo sviluppo, in base ai documenti programmatici e di mandato;
  - performance organizzativa o di struttura, corrispondente all'unità organizzativa assegnata alla responsabilità di un Capo Settore, che rileva ai fini del raggiungimento degli obiettivi assegnati alle unità organizzative dell'ente e dell'attribuzione della relativa premialità;
  - performance individuale dei Responsabili di Settore, che rileva ai fini del raggiungimento di obiettivi individuali e della relativa premialità;
2. Il sistema di valutazione è finalizzato, anche al fine dell'erogazione dei premi collegati alla performance, a fornire dati per la valutazione:
  - dell'ente nel suo complesso, attraverso lo sviluppo del controllo strategico con il supporto dell'organismo indipendente di valutazione
  - delle singole strutture, con l'apporto dei responsabili, del segretario, dell'organismo indipendente di valutazione e della Giunta
  - dei Responsabili dei Settori dell'Ente, con l'apporto dell'organismo di valutazione e della Giunta

**Sezione II**  
**Contenuto e strumenti del sistema di misurazione e valutazione**

**Art. 3**

**Contenuto e strumenti del sistema di misurazione e valutazione**

---

1. Il sistema di valutazione del Comune di Villaricca è un sistema integrato che definisce:
  - le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance
  - le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance
  - le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti
  - le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.
2. Gli strumenti fondamentali nell'ambito del sistema di valutazione sono costituiti dalla relazione previsionale e programmatica e dal piano della performance triennale, dal piano della performance annuale - allegato al Piano Esecutivo di Gestione - dalla relazione sulla performance e dal piano per la trasparenza e l'integrità, secondo le disposizioni che seguono.

**Art. 4**

**Relazione previsionale e programmatica e piano della performance triennale**

---

1. La relazione previsionale e programmatica, approvata dal Consiglio Comunale, contiene il piano della performance triennale, che è un documento a carattere generale e programmatico adottato in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.
2. Il piano triennale della performance individua obiettivi e standards in relazione ai generali obiettivi strategici dell'ente per il periodo di riferimento nell'ambito di ciascun programma
3. Il piano triennale della performance viene declinato nell'ambito del piano annuale, di carattere operativo e gestionale.

**Art. 5**

**Il Piano della performance**

---

1. Il piano annuale della performance viene predisposto dal Segretario Generale ed approvato dalla Giunta in apposita sezione nell'ambito del Piano Esecutivo di Gestione
2. Il piano annuale della performance individua, in coerenza con il piano triennale, obiettivi e standards, anche intermedi e finali, che devono essere raggiunti nel periodo di riferimento.
3. Gli obiettivi dovranno essere identificati con i seguenti caratteri:
  - coerenti rispetto alle direttive ricevute
  - specifici e misurabili e tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati
  - riferibili all'arco temporale fissato nel piano della performance

- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standards comunque definiti nell'ambito del piano della performance
  - correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
4. Il Piano annuale della performance viene pubblicato sul sito web istituzionale dell'amministrazione.

#### **Art. 6**

#### **La relazione sulla performance**

---

1. La relazione sulla performance, approvata dalla Giunta Comunale entro il 30 aprile in coincidenza con l'approvazione del Rendiconto della Gestione, è un documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti
2. La relazione sulla performance è corredata dalla relazione annuale predisposta dall'Organismo indipendente di valutazione in cui sono contenute le misurazioni, le valutazioni e le rendicontazioni riferite alla performance di cui al piano annuale.
3. La relazione sulla performance evidenzia il ciclo di coerenza valutativa con riferimento a:
  - valutazione di coerenza del sistema di premialità con il raggiungimento degli obiettivi di performance definiti nel piano annuale
  - valutazione di coerenza degli obiettivi conseguiti con il contenuto del piano annuale della performance
  - valutazione di coerenza dei contenuti del piano annuale della performance con il piano triennale
  - valutazione di coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato dai Responsabili dei Settori.
4. La relazione sulla performance viene validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione che accerta la regolarità del ciclo di coerenza valutativa.
5. La mancata validazione, per qualsiasi motivo, della Relazione ad opera dell'Organismo Indipendente di Valutazione, non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali
6. La Relazione viene pubblicata sul sito web istituzionale

#### **Art. 7**

#### **Piano per la trasparenza e l'integrità**

---

1. Il piano per la trasparenza e l'integrità viene considerato nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance limitatamente alle parti che costituiscono oggetto di valutazione



**Sezione III**  
**Soggetti, competenze e funzionamento**  
**del sistema di misurazione e valutazione**

**Art. 8**

**Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance**

---

1. Nell'ambito del sistema di valutazione operano, nell'ambito delle competenze e con le modalità definite dagli articoli che seguono, i seguenti soggetti:
  - a) Il Sindaco
  - b) Il Consiglio Comunale
  - c) La Giunta Comunale
  - d) Il Segretario Generale
  - e) I Responsabili dei Settori
  - f) L'organismo indipendente di valutazione

**Art. 9**

**L'Organismo Indipendente di Valutazione**

---

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Villaricca è disciplinato dall'art. 14 del D. Lgs. 150/2009 e dall'art. 32 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.
2. L'Organismo si riunisce, previa convocazione del Presidente, di norma, ogni 15 giorni e comunque ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità, su richiesta del Sindaco o del Segretario Generale.
3. L'organismo adotta un breve disciplinare per il proprio funzionamento e individua le modalità di collegamento con gli uffici dell'ente e con i singoli responsabili dei settori.
4. Per lo svolgimento della propria attività, l'Organismo potrà avvalersi del supporto dell'Ufficio Programmazione e Bilancio.

**Art. 10**

**Assetto delle competenze**

---

1. Nell'ambito del sistema di valutazione:
  - il Sindaco
    - nomina i componenti dell'organismo indipendente di valutazione
    - formula annualmente le linee per la predisposizione del piano della performance triennale che viene approvato dal Consiglio nell'ambito della relazione previsionale e programmatica
  - Il Consiglio Comunale
    - definisce, con l'approvazione della Relazione previsionale e programmatica, il piano della performance triennale
  - La Giunta Comunale
    - approva il Sistema di Misurazione e Valutazione
    - adotta il Piano per la trasparenza e l'integrità

- approva il Piano Annuale della Performance, in apposita sezione nell'ambito del Piano Esecutivo di Gestione, sulla base del piano triennale contenuto nella relazione previsionale e programmatica
- approva la relazione sulla performance validata dall'organismo indipendente di valutazione
- Il Segretario Generale
  - formula la proposta di sistema di valutazione predisposta unitamente al Responsabile della gestione giuridica del personale e sovrintende all'applicazione del sistema con poteri di impulso, direttiva e segnalazione nei confronti dei Responsabili dei Settori, anche su sollecitazione dell'organismo indipendente di valutazione
  - predispone lo schema di Piano Annuale della performance per l'approvazione da parte della Giunta Comunale e sovrintende all'attuazione dello stesso con poteri di direttiva nei confronti dei Responsabili dei Settori, anche su sollecitazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione
- I Responsabili dei Settori
  - perseguono il raggiungimento degli obiettivi e degli standard loro assegnati
  - assegnano gli obiettivi al personale
  - svolgono la complessiva funzione di valutazione del personale assegnato
  - monitorano l'attività gestionale anche al fine del raggiungimento degli obiettivi e degli standards assegnati
  - definiscono i reports periodici ed il report finale sulla propria attività
  - garantiscono la trasparenza nella misura e nelle modalità previste dalla legge
- L'Organismo Indipendente di Valutazione
  - Svolge le funzioni assegnate dalla legge:
    - monitora il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
    - comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione nazionale;
    - valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
    - garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione della performance
    - garantisce la correttezza dell'utilizzo dei premi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
    - propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi previsti;
    - è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione nazionale;
    - promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
    - verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.
    - cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della

/ F

1

2

3

4

5

- valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla predetta Commissione.
- Svolge le funzioni assegnate dalla disciplina dell'ente ed in particolare
    - coadiuva il Sindaco nella predisposizione del piano della performance da approvarsi nell'ambito della relazione revisionale e programmatica
    - collabora alla pesatura degli obiettivi all'interno degli ambiti di valutazione
    - predispone direttive in ordine alla corretta applicazione del sistema di misurazione e valutazione ed al rispetto dei tempi previsti da formalizzarsi a cura del Segretario
    - svolge le verifiche intermedie
    - verifica la congruenza tra obiettivi programmati e risultati raggiunti

## Art. 11

### Funzionamento del sistema

---

1. Il Consiglio Comunale approva il piano triennale della performance, inserendone i relativi contenuti nell'ambito dei programmi della relazione previsionale e programmatica
2. La Giunta Comunale approva, in apposita sezione del Piano Esecutivo di Gestione, il Piano Annuale della performance, nel quale attua e adegua alla prospettiva della gestione annuale i contenuti di performance, individuando specifici obiettivi e indicatori di performance ai quali è collegata, in generale, l'erogazione dei premi ai Responsabili dei Settori ed al personale
3. Il Segretario Generale, nell'ambito della funzione di sovrintendenza dell'attività della dirigenza, predispone lo schema di Piano Annuale della Performance per l'approvazione da parte della Giunta nell'ambito del Piano Esecutivo di Gestione e, a seguito dell'approvazione da parte della Giunta, formula direttive per l'applicazione e l'attuazione, anche su impulso dell'Organismo di valutazione, comprese tempistiche e modalità per il monitoraggio e per la redazione della documentazione relativa all'intero processo di valutazione della performance.
4. L'Organismo di valutazione svolge le funzioni indicate nel precedente art. 9 collaborando con gli organi di governo dell'ente per la gestione del sistema di misurazione e valutazione ed in particolare:
  - predispone direttive in ordine alla corretta applicazione del sistema di valutazione ed al rispetto dei tempi previsti da formalizzarsi a cura del Segretario
  - propone, se richieste, eventuali azioni correttive ai Responsabili dei Settori nell'ambito del monitoraggio periodico sull'attuazione degli obiettivi assegnati
  - formula la proposta di valutazione dei Responsabili dei Settori da presentare al Sindaco
5. I Responsabili dei Settori, in base ad obiettivi ed indicatori assegnati:
  - definiscono gli obiettivi assegnandoli al personale dipendente con le modalità previste dal sistema di valutazione e diversificandoli, ove necessario od opportuno, in base alla posizione lavorativa ricoperta
  - monitorano l'andamento dell'attività
  - adottano, anche autonomamente, eventuali interventi correttivi
  - effettuano la valutazione finale sull'attività svolta evidenziando specificamente gli ambiti rilevanti ai fini della valutazione della performance

- forniscono riscontro documentale di tutte le attività di cui ai punti precedenti secondo le indicazioni provenienti dal Segretario Generale o dall'organismo di valutazione.

#### Sezione IV Valutazione e misurazione della performance

##### Art. 12 La valutazione

1. La valutazione della performance avviene attraverso un sistema di valutazione delle performance dei responsabili dei settori e del personale che ha ad oggetto la performance di struttura ed individuale attraverso la fissazione di obiettivi.
2. Sono definiti ed assegnati, nell'ambito del piano della performance:
  - obiettivi di struttura ai fini della misurazione e valutazione della performance di struttura
  - obiettivi di risultato e di comportamento ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale
  - comportamenti organizzativi ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale
3. Le risorse destinate a premiare la performance sono attribuite in corrispondenza del raggiungimento degli obiettivi stabiliti e della collocazione nelle fasce di merito e sono ripartite secondo le percentuali che seguono, e che possono annualmente essere modificate dalla Giunta Comunale in sede di Piano annuale della performance

Tipologie di Destinatari	Risorse destinate alla performance	Performance individuale		Performance di struttura
		Obiettivi di risultato	Comportamenti organizzativi	Obiettivi di struttura
Responsabili di Settore	Retribuzione di risultato (100%)	25%	35%	40%
Personale	Produttività e incentivi 100%	40%	40%	20%

## Art. 13

### Ambiti di misurazione e valutazione della performance

1. La performance della struttura attiene alla qualità del servizio reso misurata attraverso standards e indicatori relativi, anche disgiuntamente, a:
  - a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
  - b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel 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 ed 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.
2. La performance individuale attiene al raggiungimento di obiettivi di risultato e comportamentali misurata attraverso il rapporto tra:
  - a) Risultati raggiunti su obiettivi assegnati nella rispettiva attività
  - b) Comportamenti organizzativi agiti su comportamenti organizzativi assegnati

## Art. 14

### Fasce di merito

1. Ai fini della valutazione, il personale, all'interno di ciascuna categoria è collocato almeno su tre fasce di merito che danno diritto, in misura diversa all'erogazione della premialità.
2. Il numero concreto delle fasce viene annualmente determinato all'interno del Piano annuale della performance.

## Art. 15

### Procedure di conciliazione

1. In caso di formale e motivata manifestazione di dissenso sulla valutazione ricevuta da parte del dipendente:
  - per la valutazione dei Responsabili dei Settori il Sindaco, previa valutazione in ordine alla fondatezza delle motivazioni addotte, può chiedere all'organismo di valutazione di riconsiderare la proposta di valutazione tenendo conto anche delle osservazioni del Responsabile.

- per la valutazione del personale, l'organismo di valutazione, previa valutazione in ordine alla fondatezza delle motivazioni addotte, può chiedere al dirigente di procedere ad una nuova valutazione tenendo conto anche delle osservazioni del dipendente.
2. Qualora le valutazioni siano ulteriormente e motivatamente confermate dal valutatore, non sono esperibili altri rimedi o ricorsi interni all'ente.
  3. In nessun caso altri soggetti possono sostituirsi nelle valutazioni di competenza dei soggetti come individuati dal presente regolamento.

1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

2. Gli obiettivi sono:

- 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 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 ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

### **Art. 6 - Monitoraggio della performance**

1. Gli organi di indirizzo politico amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi di cui all'articolo 5 durante il periodo di riferimento e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.
2. Ai fini di cui al comma 1, gli organi di indirizzo politico amministrativo si avvalgono delle risultanze dei sistemi di controllo di gestione presenti nell'amministrazione.

### **Art. 7 - Sistema di misurazione e valutazione della performance**

1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:
  - a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;
  - b) dalla Commissione di cui all'articolo 13 ai sensi del comma 6 del medesimo articolo;
  - c) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 16 e 17, comma 1, lettera e-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificati dagli articoli 38 e 39 del presente decreto.
3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua, secondo le direttive adottate dalla Commissione di cui all'articolo 13, secondo quanto stabilito dal comma 2 del medesimo articolo:
  - a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del presente decreto;
  - b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
  - c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
  - d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Sulla presente deliberazione sono espressi, ai sensi dell'art.49, comma 1 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, i seguenti pareri:

In ordine alla regolarità tecnica:

**Adozione del sistema di misurazione e valutazione della performance, ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 150/2009.**

favorabile

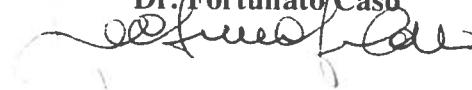
---

---

Li: 01/03 /2011

IL RESPONSABILE AA.GG.

Dr. Fortunato Caso



In ordine alla regolarità contabile:

**Adozione del sistema di misurazione e valutazione della performance, ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 150/2009.**

Parere contabile non dovuto //

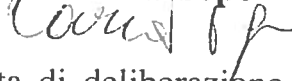
---

---

Li: 01/03 /2011

IL RAGIONIERE GENERALE

Dr. ssa Maria Topo



Parere Consultivo del Segretario generale sulla proposta di deliberazione da sottoporre alla Giunta- giusta richiesta del Sindaco n. 8357 del 27/05/2002- concernente:

**Adozione del sistema di misurazione e valutazione della performance, ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 150/2009.**

Favorevole

---

---

Li: 02/03 /2011

IL SEGRETARIO GENERALE

Dr. Michele Ronza

