



COMUNE DI CAMPOFORMIDO
PROVINCIA DI UDINE

N. 37 del Registro Delibere

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL "SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE".

L'anno **duemilaquattordici** il giorno **ventisette** del mese di **marzo** alle ore **16:45**, nella sala comunale, si è riunita la Giunta Comunale.

Intervengono i Signori:

	Nominativo	Funzione	Pres.
1	ZULIANI ANDREA	Sindaco	si
2	FONTANINI PAOLO	Vice Sindaco	no
3	BERTOLINI MONICA	Assessore	si
4	MESTRONI MARA	Assessore	no
5	ROMANELLO PIETRO	Assessore	si

Totale Presenti: 3 Totale Assenti: 2

Assiste il segretario dott. Rino Zoratto .

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il signor dott. Andrea Zuliani nella sua qualità di Sindaco ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:



COMUNE DI CAMPOFORMIDO
PROVINCIA DI UDINE

Allegato alla deliberazione di G.C. N. 37 del 27/03/2014

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL "SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE".

Il Direttore Generale

VISTO il D.Lgs. 150/2009 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

RICHIAMATI:

- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. in base al quale l'Amministrazione comunale può procedere all'organizzazione alla gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa;
- gli art.ii 4,5 e 6 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i in materia di organizzazione e di disciplina degli uffici;

- VISTI:

- l'art. 3 del D.Lgs. 150/2009 il quale stabilisce che ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità di cui si articola e ai singoli dipendenti, ed è tenuta ad adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell' interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- l'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 150/2009 che testualmente prevede "Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tal fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance";
- l'art. 30, comma 3, che attribuisce all'OIV la definizione del sistema di valutazione di cui all'art. 7 sopra richiamato;

CONSIDERATO che il D.Lgs. 150/2009 introduce, nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni, l'organismo indipendente di valutazione della performance;

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 60 del 24/03/2011 con la quale è stato istituito l'Organismo indipendente di valutazione nominando il dott. Lombrano Alessandro, componente unico dell'OIV, per il triennio 2011-2013;

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 189 del 31/12/2013 avente ad oggetto: "Rinnovo organismo indipendente di valutazione (O.I.V.) per il triennio 2014-2016";

VISTO il prospetto, il quale allegato "sub A)" denominato "Il sistema di misurazione e valutazione del Comune di Campoformido" alla deliberazione di cui alla presente proposta, ne costituisce parte integrante e sostanziale, in cui si vanno a declinare le caratteristiche generali del sistema di misurazione e valutazione;

VISTO l'art. 6 della L.R. 11.08.2010, n. 16, che detta disposizioni al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale del personale;

VISTO il T.U.E.L. approvato con il D.Lgs. 267/2000;

p r o p o n e

1. di approvare e adottare ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, l'allegato "sub A)" denominato "Il sistema di misurazione e valutazione del Comune di Campoformido" alla deliberazione di cui alla presente proposta, ne costituisce parte integrante e sostanziale, che disciplina tutte le fasi del processo di valutazione della performance individuale della generalità dei dipendenti, compresi i titolari di P.O.;
2. di dare atto che il presente Sistema si applica a decorrere dalle valutazioni riferite all'anno 2014;
3. di disporre che del presente Sistema venga data ampia informazione a tutti i dipendenti e che venga pubblicato sul sito web dell'ente nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente - Performance, ai



COMUNE DI CAMPOFORMIDO
PROVINCIA DI UDINE

- sensi delle vigenti disposizioni in materia di trasparenza;
4. di trasmettere copia del presente atto alle RSU interne, al personale dipendente e all'O.I.V dell'Ente dott. Alessandro Lombroso;
 5. di dichiarare, stante l'urgenza, la deliberazione sulla presente proposta immediatamente eseguibile ai sensi della L.R. 21/2003 art. 1 comma 19 e successive modificazioni ed integrazioni.

Campoformido, 27 marzo 2014



Proponente: Il Direttore Generale
dott. Rino Zoratto

Ai sensi e per gli effetti del 1° comma dell' art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000 n° 267, si esprime parere Favorevole di regolarità tecnica:



Per il Responsabile - Il Segretario comunale
dott. Rino Zoratto



COMUNE DI CAMPOFORMIDO
PROVINCIA DI UDINE

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione avente ad oggetto: **“APPROVAZIONE DEL "SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE”.**”, allegata come parte integrante e sostanziale al presente atto;

VISTO il D.Lgs 18/08/2000 n. 267;

VISTA la L.R. 11 dicembre 2003, n. 21, come modificata dalle leggi regionali N. 17 del 24 maggio 2004 (art. 17), N. 26 del 21 dicembre 2012 (art. 20) e N. 5 del 08 aprile 2013 (art. 11 - comma 1);

VISTO l'art. 17 della L.R. 24/05/2004 n. 17;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica, espresso ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267;

UNANIME nel voto favorevole, astenuti e contrari nessuno;

DELIBERA

- di approvare la proposta di deliberazione avente ad oggetto: **“APPROVAZIONE DEL "SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE”.**” che, così come allegata al presente atto, viene fatta propria a tutti gli effetti di Legge.

Data l'urgenza, unanime nel voto favorevole reso in distinta votazione, astenuti e contrari nessuno;

DELIBERA

- di dichiarare il presente atto deliberativo immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1 comma 19 della L.R. 21/2003 come sostituito dall'art. 17 della L.R. 17/2004.-



COMUNE DI CAMPOFORMIDO
PROVINCIA DI UDINE

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
dott. Andrea Zuliani



IL SEGRETARIO
dott. Rino Zoratto

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio il 01/04/2014 e vi rimarrà affissa per 15 giorni consecutivi fino al 16/04/2014 .

Campoformido, li 01/04/2014



Responsabile della Pubblicazione
Elisa Zuccalò

La presente deliberazione è stata pubblicata dal 01/04/2014 al 16/04/2014 . Durante detto periodo sono/non sono pervenuti reclami o denunce avverso la stessa.

Campoformido, li

Il Responsabile della Pubblicazione

ATTESTATO ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, dichiarata immediatamente eseguibile, diventa esecutiva il _____

Campoformido, li

Il Responsabile della Pubblicazione

Comunicazione ai Capigruppo Consiliari.

La presente deliberazione è stata comunicata ai Capi Gruppo consiliari in data 01 Aprile 2014 con nota Prot. N. 4489 del 01/04/2014.



L'incaricato
Elisa Zuccalò



IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEL COMUNE DI CAMPOFORMIDO

CAPO I

IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

- Art. 1 - Disposizioni preliminari
- Art. 2 - Finalità del sistema di Misurazione e Valutazione
- Art. 3 - Il processo di Misurazione e Valutazione
- Art. 4 - Definizione degli obiettivi
- Art. 5 - Monitoraggio in corso di esercizio e verifiche intermedie
- Art. 6 - Utilizzo dei sistemi premianti
- Art. 7 - Rendicontazione dei risultati

CAPO II

IL SISTEMA PREMIANTE

- Art. 8 - Significato di "prestazione organizzativa" e di "prestazione di ente"
- Art. 9 - "Prestazione individuale" del personale titolare di Posizione Organizzativa e del personale di Comparto
- Art. 10 - Contraddittorio e procedure conciliative
- Art. 11 - Criteri per la differenziazione delle valutazioni
- Art. 12 - Altri istituti premianti

CAPO III

PUBBLICITÀ E TRASPARENZA

- Art. 13 - Pubblicità e trasparenza

CAPO IV

FASI, SOGGETTI E RUOLI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

- Art. 14 - Fase di programmazione
- Art. 15 - Fase di verifica intermedia
- Art. 16 - Rendicontazione e valutazione

CAPO V

GESTIONE DEL PERIODO TRANSITORIO E NORMA DI RINVIO

- Art. 17 - Gestione del periodo transitorio
- Art. 18 - Norma di rinvio

CAPO I

IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Art. 1 - Disposizioni preliminari

1. Le disposizioni contenute nel presente Regolamento sono informate ai principi fondamentali di cui al D.Lgs. n. 150/2009 nonché all'art. 6 della LR 16/2010, e disciplinano il sistema di Misurazione e Valutazione del Comune di Campoformido.
2. Il sistema di Misurazione e Valutazione è unico, integrato con il sistema di bilancio e con i sistemi di controllo strategico o di gestione, comunque denominati.
3. Il presente Regolamento costituisce integrazione del Regolamento Generale sull'Ordinamento dei Servizi e degli Uffici, a formarne parte integrante e sostanziale.
4. Eventuali disposizioni del Regolamento Generale sull'Ordinamento dei Servizi e degli Uffici in contrasto con quanto stabilito nel presente Regolamento sono implicitamente abrogate.

Art. 2 - Finalità del sistema di Misurazione e Valutazione

1. Il sistema di Misurazione e Valutazione fornisce, anche ai fini dell'erogazione dei premi monetari, ogni elemento utile alla definizione:
 - a) della prestazione complessiva dell'Ente ex ante, in itinere ed ex post;
 - b) della prestazione organizzativa di tutte le strutture apicali, ex ante, in itinere ed ex post;
 - c) della prestazione individuale del personale di comparto (valutazione del personale), ex ante ed ex post.Sulle diverse nozioni di prestazione, vale quanto definito agli articoli 8 e 9 del presente Regolamento.
2. Il sistema di Misurazione e Valutazione troverà progressiva applicazione nel tempo, in base all'effettiva possibilità da parte del Comune di adeguare i propri strumenti contabili e gestionali di supporto.

Art. 3 - Il processo di Misurazione e Valutazione

1. Al fine di garantire la migliore attuazione delle politiche comunali e di soddisfare i bisogni della collettività, il processo di Misurazione e Valutazione è articolato nelle seguenti fasi:
 - a) definizione degli obiettivi, completi di risultati attesi e rispettivi indicatori (ove pertinenti) e dell'indicazione delle risorse disponibili;
 - b) monitoraggio, in corso di esercizio, dello stato di attuazione degli obiettivi e adozione di eventuali interventi correttivi;
 - c) utilizzo di sistemi premianti del personale dipendente, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - d) rendicontazione dei risultati.

Art. 4 - Definizione degli obiettivi

1. L'individuazione degli obiettivi avviene annualmente preferibilmente in un'ottica di medio periodo (3 anni), mediante il Piano della Prestazione.
2. Il Piano della Prestazione è rappresentato dalla Relazione Previsionale e Programmatica (d'ora innanzi RPP) unitamente al Piano Risorse Obiettivi (d'ora innanzi PRO).

3. Al fine di adeguare gli strumenti contabili del Comune al Piano della Prestazione, i programmi e i progetti di cui alla sezione 3 della RPP sono accompagnati da indicatori di risultato, ove significativi e pertinenti.
4. Per lo stesso fine di cui al comma precedente, ogni obiettivo del PRO è accompagnato da crono-programmi e/o indicatori gestionali nonché dalle risorse finanziarie, umane e strumentali considerate necessarie per il suo raggiungimento.
5. Gli obiettivi annuali sono distinti in:
 - a) innovativi o strategici;
 - b) di miglioramento dell'attività gestionale.
6. Il PRO coincide con la prima annualità del Piano della Prestazione, rappresentandone una migliore esplicitazione.

Art. 5 - Monitoraggio in corso di esercizio e verifiche intermedie

1. Il Piano della Prestazione del Comune di Campoformido è oggetto di monitoraggio continuo, da attuarsi tramite verifiche intermedie, da effettuarsi almeno una volta all'anno.
2. In ogni caso, si procede alla verifica intermedia in sede di ricognizione degli equilibri di bilancio e di verifica dello stato di attuazione dei programmi.
3. In occasione di ogni verifica intermedia, il Segretario/Direttore, ravvisandone le motivazioni, propone alla Giunta comunale la variazione, l'integrazione o la soppressione di specifici obiettivi e delle relative risorse e/o risultati.

Art. 6 - Utilizzo dei sistemi premianti

1. Il sistema di Misurazione e Valutazione fornisce ogni informazione utile alla definizione della *prestazione* organizzativa e individuale secondo quanto disposto al CAPO II del presente regolamento.
2. L'utilizzo dei sistemi premianti è direttamente e strettamente collegato all'esito dei processi di valutazione della prestazione organizzativa ed individuale per come definite nei successivi articoli 8 e 9.

Art. 7 - Rendicontazione dei risultati

1. La rendicontazione dei risultati è garantita:
 - a) dalla Relazione sulla Prestazione che evidenzia, a consuntivo, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati, rilevando gli eventuali scostamenti. La Relazione sulla Prestazione è predisposta dal Segretario/Direttore, sulla base di specifiche relazioni dei titolari di posizione organizzativa, e validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione;
 - b) dal Rendiconto della Gestione con allegata relazione sull'attuazione dei programmi, redatto in osservanza delle vigenti disposizioni di legge e regolamentari.

CAPO II IL SISTEMA PREMIANTE

Art. 8 - Significato di "prestazione organizzativa"

1. Per "prestazione organizzativa" si intende il grado complessivo di raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati alle Aree per come definiti dal Piano della Prestazione

e dettagliati nel PRO. La prestazione organizzativa è misurata mediante l'impiego di indicatori di efficienza e di efficacia gestionale.

2.. La "prestazione di ente" rappresenta l'impatto delle politiche comunali sulla soddisfazione dei bisogni dei cittadini. È misurata dalla prestazione organizzativa cui si accompagnano indicatori di efficacia sociale e, ove rilevanti, risultati di indagini di *customer satisfaction* all'uopo realizzate.

Art. 9 - Prestazione individuale del personale titolare di Posizione Organizzativa e del personale di Comparto

1. La "prestazione individuale" rappresenta il contributo fornito dai singoli al raggiungimento della prestazione organizzativa e di ente.
2. La misurazione della prestazione individuale dei singoli titolari di posizione organizzativa avviene annualmente e si basa sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati annualmente alla struttura diretta nonché sui comportamenti organizzativi tenuti.
3. La valutazione del titolare di Posizione Organizzativa è svolta dall'Organismo di Valutazione, secondo quanto disposto all'articolo 16 del presente regolamento e si basa su una scheda individuale consegnata dal Segretario/Direttore al titolare di Posizione Organizzativa, strutturata secondo i principi generali del sistema di misurazione e valutazione definiti in sede di delegazione trattante.
4. La misurazione della prestazione individuale del personale di comparto è effettuata con cadenza annuale e si riferisce agli obiettivi assegnati annualmente a ciascuno di essi, al contributo assicurato alla prestazione dell'unità organizzativa di appartenenza e al comportamento organizzativo tenuto.
5. La valutazione del personale di comparto è effettuata dai titolari di Posizione Organizzativa o dal Segretario/Direttore (ove questi sia direttamente responsabile di servizio) secondo quanto disposto all'articolo 16 del presente regolamento e si basa su una scheda individuale consegnata dal titolare di posizione organizzativa al dipendente, strutturata secondo i principi generali del sistema di misurazione e valutazione e gli schemi definiti in sede di delegazione trattante.
6. Il Segretario/Direttore assicura armonizzazione ed equilibrio nell'assegnazione degli obiettivi e delle relative schede individuali nonché nella valutazione del personale di comparto.

Art. 10 - Contraddittorio e procedure conciliative

1. In tutte le valutazioni è assicurato il rispetto del principio del contraddittorio; in particolare è garantito un confronto diretto tra valutatore e valutato al momento dell'assegnazione degli obiettivi e in occasione della comunicazione dell'esito della valutazione.
2. In caso di formale e motivata manifestazione di dissenso sulla valutazione da parte del valutato:
 - a) per i titolari di posizione organizzativa, il Sindaco, previa valutazione in ordine alla fondatezza delle motivazioni addotte, può chiedere all'Organismo Indipendente di Valutazione di riconsiderare la proposta di valutazione tenendo conto anche delle osservazioni del valutato;
 - b) per la valutazione del personale di comparto, il Segretario/Direttore, previa valutazione della fondatezza delle motivazioni addotte, può chiedere al titolare di posizione organizzativa di procedere ad una nuova valutazione, tenuto conto delle osservazioni del valutato.
3. Qualora le valutazioni vengano confermate, non sono esperibili altri rimedi o ricorsi interni all'ente.

Art. 11 - Criteri per la differenziazione delle valutazioni

1. L'ammontare del fondo da destinare alla produttività del personale di comparto è definito annualmente in sede di delegazione trattante.
2. Le risorse da destinare alle indennità di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono definite dalla Giunta sulla base del vigente "Sistema strutturato per la graduazione della retribuzione di posizione riferita alle posizioni organizzative di responsabile di servizio individuate", finanziato con risorse del bilancio comunale extra Fondo Produttività.
3. La differenziazione delle valutazioni ai fini premiali è attuata mediante meccanismo per fasce. Tale meccanismo è valido per tutto il personale di comparto e per i titolari di Posizione Organizzativa nel caso siano pari o superiori alle cinque unità.
4. Tutto il personale, sia esso titolare di posizione organizzativa o di comparto, in base alla prestazione individuale raggiunta, è inserito in una fascia premiale, secondo criteri da definirsi in delegazione trattante.
5. Sia nel caso del Segretario/Direttore e dei titolari di Posizione Organizzativa, sia nel caso del personale di comparto, nessuna valutazione individuale, per quanto positiva, può dar titolo a un premio monetario se non abbinata al raggiungimento, nella misura di almeno il 55%, degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa nella quale il dipendente è collocato.
6. Il personale che consegue una valutazione con punteggio superiore al 55% del punteggio massimo ottenibile è inserito in una delle fasce che danno luogo a premi incentivanti.
7. Il restante personale viene collocato nella fascia non premiale. Nella stessa fascia viene collocato il personale la cui prestazione è definita non valutabile a causa di assenze, anche discontinue, che non consentano di apprezzare un apporto individuale significativo alla prestazione della struttura. L'inserimento del dipendente nella fascia più bassa non comporta, di per sé, conseguenze disciplinari.

Art. 12 - Altri istituti premianti

1. Istituti premianti diversi dalla produttività, quali il bonus annuale delle eccellenze, il premio annuale per l'innovazione o il premio per l'efficienza di cui al D. Lgs. 150/2009, possono essere corrisposti solo se espressamente previsti dalle norme regionali o dalla contrattazione collettiva regionale di comparto.
2. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo, sulla base delle risorse effettivamente disponibili sulla specifica voce del fondo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali rilevati dal sistema di Misurazione e Valutazione e, comunque, sulla base delle intese raggiunte in sede di contrattazione decentrata integrativa .

CAPO III PUBBLICITÀ E TRASPARENZA

Art. 13 - Pubblicità e trasparenza

1. Il Comune di Campoformido garantisce l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza della propria attività mediante la pubblicazione della Relazione sulla Prestazione di cui all'articolo 7, comma 1, lettera a del presente regolamento in un'area visibile del proprio sito internet denominata "Trasparenza e Valutazione".
2. Del corretto assolvimento degli adempimenti in materia di pubblicità e trasparenza vigila e attesta a consuntivo l'Organismo di Valutazione.

3. Eventuali inadempimenti sono prontamente segnalati alla Giunta.

CAPO IV

FASI, SOGGETTI E RUOLI DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO

Art. 14 - Fase di programmazione

1. Sulla base delle linee programmatiche votate in Consiglio comunale e degli indirizzi del Sindaco e della Giunta, il Segretario/Direttore elabora il Piano della Prestazione (RPP e bozza di PRO) redatto in conformità alle disposizioni contenute nell'articolo 4 del presente regolamento,
2. Entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e dell'allegata RPP, il Segretario/Direttore, sentiti i titolari di posizione organizzativa, sottopone all'attenzione della Giunta il PRO per la sua approvazione.
3. Di tutte le fasi di programmazione e definizione degli obiettivi è informato l'Organismo di Valutazione che monitora il corretto funzionamento del sistema e, in caso di riscontrate difformità rispetto al presente Regolamento, riferisce alla Giunta.

Art. 15 - Fase di verifica intermedia

1. Preliminarmente alla ricognizione degli equilibri di bilancio e alla verifica dello stato di attuazione dei programmi di cui al vigente ordinamento contabile degli enti locali e del regolamento interno di contabilità, i responsabili di servizio predispongono, su indicazione del Segretario/direttore, un documento sintetico relativo allo stato di attuazione del Piano Risorse Obiettivi.
2. Tali relazioni sono trasmesse dal Segretario/Direttore all'Organismo di Valutazione complete di ogni ulteriore elemento di valutazione considerato utile.
3. L'Organismo di Valutazione, analizzati i documenti, riferisce alla Giunta la quale, su proposta del Segretario/Direttore, potrà adottare ogni utile correttivo alla propria programmazione, da trasmettere eventualmente al Consiglio Comunale in quanto competente.
4. Ove richiesto dai titolari di posizione organizzativa o ritenuto opportuno dall'Organismo di Valutazione, si provvede all'approfondimento dei risultati intermedi conseguiti mediante confronti diretti.

Art. 16 - Rendicontazione e valutazione

1. Concluso l'esercizio finanziario, ed in ogni caso prima dell'approvazione del Rendiconto della Gestione, il Segretario/Direttore predispone la Relazione sulla Prestazione con i contenuti di cui all'art. 7 del presente regolamento e la trasmette all'Organismo Indipendente di Valutazione. Completa la Relazione con le proposte di valutazione dei singoli titolari di posizione organizzativa, limitatamente agli aspetti di natura comportamentale.
2. Nello stesso periodo, i titolari di posizione organizzativa provvedono alla valutazione dei propri collaboratori secondo quanto disposto al CAPO II del presente regolamento. Di tutte le valutazioni è trasmessa copia all'Organismo Indipendente di Valutazione.
3. Ricevuta la Relazione sulla Prestazione e le valutazioni di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, l'Organismo indipendente di Valutazione:
 - a) valida la Relazione sulla Prestazione;
 - b) attesta l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza;

c) valuta la performance del personale titolare di posizione organizzativa, anche mediante lo svolgimento di colloqui individuali, e ne trasmette l'esito all'attenzione della Giunta.

4. Della valutazione è data tempestiva comunicazione agli interessati al fine di garantire loro l'eventuale ricorso alle procedure conciliative previste all'art. 10 del presente Regolamento.

5. Esperite le eventuali procedure conciliative, il Piano della Prestazione è approvato dalla Giunta che lo trasmette al Consiglio, unitamente al rendiconto della gestione. Del Piano della Prestazione è data pubblicità mediante pubblicazione internet in apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

6. L'attribuzione dell'indennità di risultato ai titolari di Posizione Organizzativa è disposta dal Sindaco con proprio atto.

L'erogazione della produttività è disposta con atto del Segretario/Direttore o dei titolari di Posizione Organizzativa, ove delegati.

CAPO V

GESTIONE DEL PERIODO TRANSITORIO E NORMA DI RINVIO

Art. 17 - Gestione del periodo transitorio

1. Il sistema di Misurazione e Valutazione previsto dal presente regolamento entra in vigore dall'esercizio 2014, fermo restando il graduale e progressivo adeguamento degli strumenti gestionali e contabili di supporto del Comune.

2. La valutazione dei risultati per l'anno 2013 avviene con il sistema valutativo vigente anteriormente all'approvazione del presente Regolamento.

3. La valutazione dei risultati per il 2014 sarà effettuata con l'applicazione del nuovo sistema valutativo, qualora il livello di adeguamento degli strumenti gestionali e contabili del Comune lo consenta.

4. Nelle more della individuazione e della rilevazione degli indicatori di efficacia sociale (sia effettiva che percepita), i criteri per il calcolo delle "prestazione di ente" si concentrano sulla valutazione delle "prestazione organizzativa".

Art. 18 - Norma di rinvio

1. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si fa riferimento alle norme vigenti in materia di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e in particolare di enti locali, in quanto compatibili, ai contratti regionali di lavoro e ai contratti decentrati integrativi.