



Città di Frascati

Provincia di Roma

Originale

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Atto N° 133

del 29/12/2011

Oggetto:

APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE, LA VALUTAZIONE E LA TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE (D.LGS.150/2009)

Parere **FAVOREVOLE** sulla proposta per la regolarità tecnica (art. 49 D.Lgs. 267/2000)
addì 07/12/2011

Il Responsabile del Servizio

FABI RITA

L'anno duemilaundici, il giorno ventinove, del mese di dicembre, con inizio alle ore 09.00, nella Sede Comunale, si è riunita, a seguito di apposita convocazione,

LA GIUNTA COMUNALE

Parere **FAVOREVOLE** sulla proposta per la regolarità contabile (art. 49 D.Lgs. 267/2000)
addì 15/12/2011

Il Responsabile del Servizio Finanziario

MAGNANIMI ELEONORA

Sono rispettivamente presenti ed assenti i sigg.

DI STEFANO TOMMASO

Si

IACONO PIERO

Si

MASTROSANTI ROBERTO

Si

SENZACQUA GIANPAOLO

Si

PAOLETTI ROMUALDO

Si

TAVANI ARMANDA

Si

ZANGRILLI ERCOLE

Si

Frascati, li _____

Il Responsabile del Procedimento

FABI RITA

Presiede il Sindaco DI STEFANO TOMMASO

Partecipa il Segretario Generale Senzio BARONE

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita a deliberare sull'argomento indicato in oggetto.

Frascati, li _____

p.p.v. L'Assessore

Alle ore 10,30 esce l'Assessore Iacono;

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 48, comma 3, del D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267;

Visto lo Statuto Comunale;

Verificate le **disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009** applicabili agli Enti Locali, in materia di organizzazione del sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche il cui rapporto di lavoro e' disciplinato dall'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale e visti in particolare **l'art. 16 Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale** (che testualmente dispone che: “**1.** Negli ordinamenti delle regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e degli enti locali trovano diretta applicazione le disposizioni dell'articolo 11, commi 1 e 3. - **2.** Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1. - **3.** Nelle more dell'adeguamento di cui al comma 2, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente Titolo fino all'emanazione della disciplina regionale e locale) e **l'art. 31 Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale** (che testualmente dispone che “**1.** Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1. - **2.** Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, nell'esercizio delle rispettive potestà normative, prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre. Si applica comunque quanto previsto dall'articolo 19, comma 6. - **3.** Per premiare il merito e la professionalità, le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizzano gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f), nonché, adattandoli alla specificità dei propri ordinamenti, quelli di cui alle lettere a) e b). Gli incentivi di cui alle predette lettere a), b), c) ed e) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa. - **4.** Nelle more dell'adeguamento di cui al comma 1, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente titolo fino alla data di emanazione della disciplina regionale e locale. - **5.** Entro il 31 dicembre 2011, le regioni e gli enti locali trasmettono, anche attraverso i loro rappresentanti istituzionali, i dati relativi alla attribuzione al personale dipendente e dirigente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale alla Conferenza unificata che verifica l'efficacia delle norme adottate in attuazione dei principi di cui agli articoli 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1, anche al fine di promuovere l'adozione di eventuali misure di correzione e migliore adeguamento);

Visto **l'art. 3, comma 4, del D.Lgs. 150/2009** che testualmente dispone “Le amministrazioni pubbliche adottano 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”;

Considerato che il rispetto delle suddette disposizioni è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito e alla performance, ai sensi **dell'art. 3, comma 5 del sopra citato D.Lgs. 150/2009**;

Dato atto che con verbale di contrattazione collettiva decentrata integrativa n. 4 del 4 luglio 2011,

previa attuazione delle modifiche concordate con la parte sindacale, è stato approvato il “Regolamento per la misurazione, valutazione e trasparenza della performance” (D.Lgs n. 150/2009), allegato al contratto collettivo decentrato integrativo 2011, approvato con deliberazione di G.C. n. 94 del 1.09.2011;

Dato atto che il sistema premiante delle fasce di merito previste dall'art 19 del D.Lgs 150/2009 e strutturate secondo lo schema allegato al Regolamento stesso, si applica a valere dall'esercizio finanziario 2011 e verrà finanziato esclusivamente con le risorse aggiuntive derivanti dall'applicazione del **comma 17 dell'art. 61 del D.L. 25.06.2008 n. 112**, convertito con modificazioni dalla legge 133/2008 (c.d. dividendo dell'efficienza), secondo quanto previsto dal punto 3 dell'Intesa per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego del 4 febbraio 2011, allegata alla presente (**ALL.1**);

Visto l'**art. 6 del D.Lgs 141/2011** che testualmente dispone “La differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009. Ai fini previsti dalle citate disposizioni, nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'articolo 16, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111” (disposizione non applicabile agli enti territoriali);

Visto l'**art. 27, comma 1 del D.Lgs 150/2009** che testualmente dispone “Fermo restando quanto disposto dall'*articolo 61 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 6 agosto 2008, n. 133*, e dall'*articolo 2, commi 33 e 34, della legge 22 dicembre 2008, n. 203*, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa”;

Considerato che l'**art. 61, comma 17, del D.L. 112/2008** può essere considerato un riferimento per l'applicazione dell'art. 27, comma 1, D.Lgs 150/2009 per gli enti territoriali;

Vista la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica dell'11 novembre 2011 avente ad oggetto “Indicazioni per la destinazione alla contrattazione integrativa delle economie conseguite dalle amministrazioni per effetto dell'art. 61, comma 17 D.L. 112/2008 e dell'art.16 D.L. 98/2011” che chiarisce come le suddette economie conseguite sono utilizzabili solo se le amministrazioni interessate accertano a consuntivo, con riferimento a ciascun esercizio, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani e i conseguenti risparmi;

Dato atto che con riferimento all'art. 49 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267, sulla proposta di deliberazione di cui al presente atto è stato espresso parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica, da parte del responsabile del servizio interessato, nonché parere di regolarità contabile da parte del responsabile del servizio finanziario;

Con voti unanimi, espressi in forma palese;

D E L I B E R A

Approvare il Regolamento di seguito riportato.

Attesa l'urgenza di dare attuazione alla presente deliberazione, essa viene dichiarata, a voti unanimi successivamente resi in forma palese, immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

COMUNE DI FRASCATI

**REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE,
VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE**
(D. Lgs. 150/2009)

CAPO I - PRINCIPI GENERALI

Art. 1 - Principi generali

1. Il Comune di Frascati misura e valuta la *performance* organizzativa al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti e favorire la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'utilizzo di strumenti incentivanti il raggiungimento di risultati funzionali al soddisfacimento dei bisogni della collettività.
2. Al fine di favorire forme di controllo diffuso del rispetto dei principi di buon andamento e di imparzialità dell'Amministrazione, è assicurata la massima trasparenza, intesa come accessibilità totale alle informazioni rilevanti concernenti l'organizzazione dell'ente, l'andamento della gestione, l'utilizzo delle risorse, i risultati dell'attività di misurazione e valutazione. In particolare:
 - a. nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" del sito istituzionale del Comune sono pubblicati i documenti di programmazione, monitoraggio, rendicontazione e valutazione della *performance* organizzativa;
 - b. nella sezione 3 della Relazione previsionale e programmatica "Programmi e progetti" sono annualmente indicate le iniziative previste per garantire livelli di trasparenza adeguati.
3. L'aggiornamento della sezione "Trasparenza, valutazione e merito" è coordinato dalla Direzione Generale del Comune.

CAPO II - IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Art. 2 - Definizione di *performance*

4. La *performance* è il contributo apportato dal singolo dipendente, da un gruppo di dipendenti, da un'unità organizzativa o dall'intera struttura organizzativa, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Ente in relazione ai bisogni della collettività.
5. Tale contributo è misurato e valutato con riferimento ai risultati conseguiti e alle modalità di raggiungimento dei risultati stessi.

Art. 3 - *Performance* organizzativa

1. La *performance* organizzativa è articolata nei seguenti macro-ambiti:
 - a) grado di attuazione della strategia, esplicitando i collegamenti tra le linee programmatiche di mandato, i programmi contenuti nella relazione previsionale e programmatica, gli obiettivi operativi annuali individuati nei documenti di programmazione dell'ente;
 - b) livello di *performance* nella erogazione dei servizi, individuato sulla base di indicatori strutturati su diverse dimensioni, secondo il sistema di misurazione in uso presso l'Ente;
 - c) impatti dell'azione amministrativa sull'ambiente di riferimento e/o sui bisogni della collettività.
2. I macro-ambiti in cui è articolata la *performance* organizzativa costituiscono elementi che vengono rappresentati nel piano della *performance* il quale, a sua volta, rappresenta in modo schematico e

integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato ed i successivi strumenti di pianificazione e programmazione utilizzati presso il comune.

3. L'inclusione dei macro-ambiti di *performance* nel sistema di misurazione e valutazione o la loro ulteriore strutturazione può essere disposta in modo graduale, in una logica di progressivo miglioramento del sistema di gestione della *performance*.

Art. 4 - Performance individuale

1. La *performance* individuale dei dirigenti è misurata e valutata in relazione:
 - a) al raggiungimento di obiettivi individuali;
 - b) al contributo apportato alla *performance* dell'unità organizzativa di appartenenza;
 - c) al contributo apportato alla *performance* dell'ente;
 - d) all'eventuale partecipazione del singolo al raggiungimento di obiettivi trasversali a più unità organizzative;
 - e) alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla qualità dei comportamenti organizzativi;
 - f) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata attraverso una significativa differenziazione delle valutazioni.
2. La *performance* individuale dei responsabili di servizi ed uffici è misurata e valutata in relazione:
 - a) al raggiungimento di obiettivi individuali;
 - b) al contributo apportato alla *performance* dell'unità organizzativa di appartenenza;
 - c) alle competenze professionali dimostrate e alla qualità dei comportamenti organizzativi.
3. La *performance* individuale del personale è misurata e valutata in relazione:
 - a) al raggiungimento di obiettivi individuali e/o di gruppo;
 - b) al contributo apportato alla *performance* dell'unità organizzativa di appartenenza;
 - c) alle competenze professionali dimostrate e alla qualità dei comportamenti organizzativi.

Art. 5 - Fasi del ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della *performance* è articolato nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione e comunque non oltre il 31 gennaio, del piano triennale degli obiettivi di miglioramento qualitativo e/o quantitativo degli interventi e dei servizi erogati, dei rispettivi indicatori di risultato e valori attesi. Per ogni mese di ritardo rispetto al termine del 31 gennaio i valori attesi per l'anno di riferimento si intendono ridotti di un dodicesimo;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, assumendo quale elemento di connessione, di norma, i centri di costo del piano esecutivo di gestione;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) misurazione e valutazione delle performance, organizzativa e individuale;
 - e) ripartizione delle risorse destinate alla valutazione della performance con le seguenti modalità 50% alla performance organizzativa, di cui il 10% all'insieme della struttura ed il 40% alle singole unità organizzative in ragione del grado di contributo fornito alla performance organizzativa ed il restante 50% alla performance individuale;
 - f) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito, applicando altresì, per le risorse a ciò specificamente destinate in attuazione dell'intesa 4/2/2011 e degli ulteriori provvedimenti che dovessero essere assunti su questa materia, le fasce di merito in attuazione di quanto disposto dall'Art. 31, comma 2, del D. Lgs. 150 (allegato A).
 - g) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo e ai portatori di interessi, interni ed esterni all'ente.
2. Le modalità di svolgimento del processo ed i soggetti coinvolti nell'attuazione del ciclo di gestione della *performance* sono esplicitati nel sistema di misurazione della *performance* indicato nel successivo art. 6.

3. Il ciclo di gestione della *performance* è sviluppato in modo coerente e integrato con il sistema di pianificazione, controllo e rendicontazione indicato nell'art. 7.

Art. 6 - Sistema di misurazione e valutazione della *performance*

1. Il sistema di misurazione e valutazione definisce, nel rispetto dei principi e dei criteri indicati nel presente titolo:
 - a) le fasi e le modalità di svolgimento del processo di misurazione e valutazione della *performance*, valorizzando le sinergie con il sistema integrato di pianificazione, controllo e rendicontazione indicato nel successivo art. 7;
 - b) i soggetti responsabili ed i soggetti coinvolti nell'attuazione del processo di misurazione e valutazione della *performance*;
2. Il sistema di misurazione e valutazione delle *performance* è approvato dalla Giunta comunale, su proposta del Nucleo di Valutazione. Analoga procedura è adottata per eventuali successive variazioni del sistema.
3. Il sistema di misurazione e valutazione delle *performance* è pubblicato sul sito internet del Comune, nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito".

Art. 7 - Sistema integrato di pianificazione, controllo e rendicontazione

1. Il processo di definizione e assegnazione degli obiettivi di miglioramento qualitativo e/o quantitativo degli interventi e dei servizi erogati, dei rispettivi indicatori di risultato e valori attesi è supportato principalmente dai seguenti strumenti:
 - c) le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio comunale all'inizio del mandato amministrativo ai sensi dell'art. 6 dello Statuto comunale, che delineano gli indirizzi strategici per la successiva definizione e articolazione dei programmi della Relazione previsionale e programmatica;
 - d) la Relazione previsionale e programmatica, in cui sono definiti e articolati i programmi da realizzare nell'arco del triennio e le risorse previste per la loro attuazione;
 - e) il piano esecutivo di gestione, approvato dalla Giunta, in cui sono esplicitati gli obiettivi assegnati ai dirigenti responsabili dei centri di costo e le correlate risorse, in coerenza con la Relazione previsionale e programmatica.
2. Il piano della *performance* rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato ed i successivi strumenti di pianificazione e programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della *performance* attesa dall'Ente, nonché l'individuazione degli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione del personale dirigente.
3. Il monitoraggio sull'andamento della gestione rispetto ai programmi ed agli obiettivi definiti nell'ambito del sistema integrato di pianificazione e programmazione è assicurato principalmente attraverso i seguenti strumenti:
 - a) verifica sullo stato di attuazione delle linee programmatiche ex art. 35 dello Statuto comunale;
 - b) ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi ex art 193 del TUEL e degli obiettivi di PEG;
 - c) colloqui intermedi almeno una volta l'anno tra valutatore e valutato, nell'ambito del sistema di valutazione del personale dirigente e non dirigente dell'ente.
4. La rendicontazione dei risultati effettivamente conseguiti rispetto ai programmi e agli obiettivi definiti nell'ambito del sistema integrato di pianificazione e programmazione è svolta principalmente attraverso i seguenti strumenti:
 - a) la Relazione della Giunta allegata al rendiconto ex art. 151, comma 6, del TUEL, con la quale l'organo esecutivo esprime le valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti;
 - b) il Referto del controllo di gestione, redatto ai sensi dell'art. 198 del TUEL, con il quale la struttura preposta al controllo interno fornisce le conclusioni di tale controllo agli amministratori, ai responsabili dei servizi e alla Corte dei Conti;
 - c) le schede di rendicontazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione

- delle prestazioni, predisposte dai dirigenti;
- d) la relazione sulla *performance* predisposta dal Nucleo di valutazione con la quale, in modo sintetico, si evidenziando i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione delle prestazioni del personale dirigente, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della *performance* dell'Ente.

CAPO III - NUCLEO DI VALUTAZIONE (NDV)

Art. 8 - Definizione e composizione

1. Il Nucleo di valutazione è un organismo che opera secondo principi di indipendenza, cui l'ente affida il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell'intero sistema di *performance management*, nonché la sua corretta applicazione.
2. Tale organismo è composto da tre componenti, di cui almeno uno esterno.

Art. 9 - Nomina, requisiti, compenso, durata, cessazione e revoca dell'incarico di componente del NDV

1. I componenti del NDV sono nominati dal Sindaco per un periodo di tre anni e possono essere riconfermati una sola volta.
2. I componenti del NDV devono essere in possesso di elevata professionalità ed esperienza, maturata per almeno cinque anni nel campo del *management* e/o della valutazione della *performance* del personale delle amministrazioni pubbliche, desunte da precedenti incarichi conferiti, pubblicazioni e/o docenze specifiche in materia ed altre evidenze dalle quali evincere il possesso della necessaria professionalità. Per i componenti esterni è richiesto il possesso del diploma di laurea quadriennale (vecchio ordinamento), specialistica o magistrale in materie economiche, giuridiche o in ingegneria gestionale.
3. Il curriculum vitae dei componenti dell'NDV deve essere pubblicato, in formato europeo, sul sito del Comune nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito".
4. Il provvedimento di nomina determina anche il compenso per i componenti esterni del NDV, mentre non è dovuto alcun compenso ai componenti dipendenti del Comune.
5. Ove nel NDV si proceda alla sostituzione di un componente esterno la durata dell'incarico del nuovo membro è limitata al tempo residuo sino alla scadenza del termine triennale, calcolata a decorrere dalla nomina dell'intero organismo.
6. IL NDV continua ad esercitare le sue funzioni anche dopo la scadenza dell'incarico, fino alla riconferma o nomina del nuovo organismo che dovrà avvenire entro gg. 90 dalla data di scadenza dell'incarico.
7. I componenti del NDV sono revocabili solo per violazioni di legge ovvero per comportamenti gravemente scorretti tali da consentire la revoca per giusta causa in base ai principi sul mandato su rappresentanza e cessa dall'incarico per:
 - a) scadenza del mandato;
 - b) dimissioni volontarie;
 - c) sopravvenuta causa di incompatibilità, di cui all'art. 10;
 - d) impossibilità non motivata, derivante da qualsivoglia causa, a svolgere l'incarico per un periodo di tempo superiore a novanta giorni.

Art. 10 - Incompatibilità

1. I componenti del Nucleo di valutazione non possono essere nominati tra soggetti che:
 - a) rivestano cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche nei tre anni precedenti la designazione;
 - b) siano componenti degli organi di cui all'art. 36 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 o abbiano ricoperto tale incarico nei tre anni precedenti la designazione;

- c) siano componenti dei Consigli di amministrazione delle società partecipate o abbiano ricoperto tale incarico nei tre anni precedenti la designazione.
2. Valgono inoltre le incompatibilità previste dagli artt. 2382 e 2399, lett. a) e b) del codice civile.

Art. 11 - Tipologia di funzioni

1. Le funzioni del NDV hanno riguardo sia ad aspetti metodologici che di verifica, garanzia e certificazione del sistema di *performance management* del Comune.
2. Oltre a quelle definite nel presente regolamento, il NDV presidia le funzioni esplicitamente previste dai contratti di lavoro e da specifiche normative degli enti locali.
3. Per lo svolgimento di tali funzioni il NDV si coordina con la Direzione Generale del Comune, con le strutture di supporto ed i relativi dirigenti, con particolare riferimento al personale, all'organizzazione, programmazione e controllo, ai servizi finanziari ed ai sistemi informativi, anche al fine di rendere coerente il sistema di gestione delle performance con i sistemi operativi in essere presso l'Amministrazione.

Art. 12 - Funzioni di supporto metodologico

1. Il NDV svolge funzioni di supporto alla definizione, alla verifica del funzionamento e all'eventuale adeguamento del sistema di performance management e dei sottosistemi che lo compongono.
2. Tra dette funzioni rientrano:
 - a) la definizione della proposta e l'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione;
 - b) la promozione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
 - c) la definizione della proposta e l'aggiornamento della metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali e organizzative, attraverso fattori ponderali di misurazione;
 - d) l'applicazione delle metodologie di cui alla lettera precedente;
 - e) il supporto all'organo esecutivo nell'azione di controllo strategico;
 - f) la promozione di strumenti di misurazione della qualità dei servizi pubblici e di rilevazione della qualità percepita dagli utenti e dai portatori di interessi.

Art. 13 - Funzioni di verifica, garanzia e certificazione

1. Il NDV svolge funzioni di verifica, garanzia e certificazione del sistema di *performance management*.
2. Tra dette funzioni rientrano:
 - a) la misurazione della performance organizzativa ed individuale, attraverso la validazione delle schede di cui al precedente art. 7, comma 4, lett. c;
 - b) la predisposizione della relazione sulla *performance* di cui al precedente art. 7, comma 4, lett. d;
 - c) la valutazione della performance organizzativa ed individuale attraverso la definizione della proposta di valutazione dei responsabili degli uffici e dei servizi;
 - d) la garanzia sulla correttezza dei processi di misurazione e valutazione, con particolare riferimento alla valutazione dei dirigenti, delle posizioni organizzative e del personale;
 - e) la garanzia della correttezza del sistema premiante, anche attraverso la compilazione delle graduatorie finali delle valutazioni individuali dei dirigenti e del personale;
 - f) la validazione dei risparmi sui costi di funzionamento conseguiti dall'ente con i progetti di attivazione di nuovi servizi o di miglioramento dei servizi esistenti, di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01/04/1999;
 - g) l'attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità;
 - h) l'elaborazione di una relazione annuale sullo stato di attuazione del sistema di performance management in seguito dell'attività di monitoraggio dello stesso;
 - i) la verifica periodica della rispondenza delle determinazioni organizzative ai principi indicati dell'art. 2, c. 1 del D.Lgs 165/01;
 - j) la comunicazione tempestiva delle criticità riscontrate nel sistema di performance management agli organi di governo, alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la Funzione pubblica ed alla C.I.V.I.T.

Art. 14 - Convocazione e ordine del giorno

1. Il NDV si riunisce nella sede del Comune. L'Ente garantisce la disponibilità di locali e strumenti idonei allo svolgimento dell'attività dell'Organismo. Eccezionalmente, per motivi di urgenza, possono essere convocate riunioni in via telematica.
2. Il Presidente convoca le riunioni almeno quarantotto ore prima della data stabilita, sentiti i componenti dell'Organismo. La convocazione è comunicata ai componenti per via telematica, all'indirizzo di posta elettronica indicato dai medesimi.
3. Il Presidente stabilisce l'ordine del giorno, anche sulla base delle indicazioni dei componenti. Durante le riunioni, se nessuno dei partecipanti si oppone, possono essere esaminati anche argomenti urgenti non inseriti all'ordine del giorno, ove se ne ravvisi l'opportunità.
4. La convocazione può essere richiesta anche dal sindaco o congiuntamente dagli altri due componenti. In tal caso il NDV è convocato entro tre giorni dalla richiesta.
5. Le sedute del NDV non sono pubbliche. In relazione agli argomenti trattati possono essere convocati i dirigenti o gli altri soggetti direttamente coinvolti nei processi di misurazione e valutazione della *performance*. I dipendenti convocati devono garantire presenza personale.

Art. 15 - Validità delle riunioni e decisioni

1. Il NDV è validamente costituito alla presenza di almeno due dei suoi componenti, ad eccezione delle riunioni telematiche per le quali è prevista la partecipazione di tutti i componenti.
2. Le decisioni del NDV sono adottate a maggioranza dei votanti e sono riportate all'interno del verbale della riunione che viene sottoscritto dai componenti presenti.
3. I verbali con gli eventuali allegati, le relazioni ed i documenti predisposti dal NDV sono trasmessi all'Amministrazione Comunale che ne cura la conservazione e provvede a dare attuazione a quanto proposto o stabilito.

Art. 16 – Norma finale

1. Sono abrogati gli articoli 26 e 27 del vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 81 del 7/6/2005 e successive modifiche ed integrazioni.
2. Il presente Regolamento si applica a valere sull'esercizio finanziario 2011 e viene reso pubblico mediante affissione all'Albo Pretorio e pubblicazione sul sito istituzionale del Comune.

ALLEGATO A

Fasce di merito ai sensi dell' Art. 31, comma 2, del D. Lgs. 150

FASCIA	% DIPENDENTI	% RISORSE	% MEDIA DIP.
A	25%	40%	1,6%
B	25%	25%	1%
C	25%	20%	0,8%
D	15%	10%	0,66%
E	10%	5%	0,5%

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO

DI STEFANO TOMMASO

IL SEGRETARIO GENERALE

SENZIO BARONE

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il presente verbale è comunicato ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 18.8.2000, n 267 e pubblicato per quindici giorni all'Albo Pretorio a decorrere dal 29/12/2011

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- Immediatamente eseguibile
 Divenuta esecutiva il _____

Frascati, lì _____

IL SEGRETARIO GENERALE

BARONE SENZIO

Il Responsabile del Procedimento
Ufficio Messi Comunali
