



Annualmente potrà curare la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione al fine di rafforzare il dialogo con l'Amministrazione;

#### ART. 18

### LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

La valutazione dei titolari di posizione organizzativa ha per oggetto:

- la valutazione del rendimento inteso come la capacità di conseguire risultati in rapporto agli obiettivi espressi nel PEG/P.D.O. se adottati;
- la valutazione dei comportamenti direzionali espressi nell'esercizio del ruolo connesso all'incarico assegnato.

L'attività di valutazione di tale personale ha lo scopo di erogare la retribuzione di risultato, di orientare le prestazioni dei titolari di posizione organizzativa verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, di valorizzare e promuovere lo sviluppo professionale degli stessi, nell'ambito di un contesto operativo orientato ad obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, nonché di trasparenza ed imparzialità della gestione amministrativa.

La valutazione deve considerare le effettive condizioni organizzative e gestionali in cui è esercitato il ruolo di responsabile, tenendo conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, sia delle eventuali difficoltà del contesto operativo o di eventi non prevedibili in sede di definizione degli obiettivi. Infine, la valutazione deve tenere conto del peso strategico degli obiettivi rispetto agli indirizzi politico amministrativi.

#### ART. 19

### IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Il processo valutativo deve attivarsi attraverso le seguenti fasi:

- individuazione dei parametri per la graduazione delle posizioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- negoziazione degli obiettivi - risultati attesi, con individuazione degli indicatori misurabili al fine della verifica e della valutazione;
- indicazione dei comportamenti direzionali attesi;

- predisposizione del sistema di reporting periodico sulla gestione e del monitoraggio delle osservazioni sui comportamenti direzionali, anche per l'attivazione di azioni correttive per le criticità evidenziate ;
- valutazione delle performance;
- proposizione al Sindaco dell'esito della valutazione annuale.

## ART. 20

### CONTROLLO STRATEGICO

Il controllo strategico è attività di consulenza interna per gli amministratori, ed ha lo scopo di verificare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti

Per l'espletamento di detta funzione il nucleo di valutazione

- raccoglie preliminarmente tutti i dati di riferimento desumibili dai documenti di programmazione, dagli atti di indirizzo e dalle direttive emanate dagli organi di governo;
- enumera gli obiettivi contenuti negli strumenti di programmazione, le scelte contenute nelle direttive e le correla alle risorse umane, finanziarie e materiali disponibili;
- effettua l'analisi preventiva e successiva in ordine alla fattibilità ed ai fattori di criticità degli indirizzi impartiti e delle scelte compiute, identifica gli eventuali fattori ostativi alla realizzazione di quanto contenuto negli atti di programmazione e di indirizzo, le eventuali responsabilità per mancata o parziale attuazione e i possibili rimedi;

## ART. 21

### RISORSE

Il nucleo di valutazione si avvale di una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, che ha il compito di verbalizzare le riunioni e di svolgere attività di raccolta, studio, ricerca ed elaborazione di documenti, prospetti e dati statistici economico-finanziari, amministrativi etc.

## ART. 22

## **ACCESSO AI DOCUMENTI AMMINISTRATIVI**

Per la propria attività il Nucleo utilizza le fonti informative degli uffici, i dati direttamente prodotti dai dirigenti/responsabili,

L'accesso ai verbali delle riunioni è garantito agli interessati, quando la conoscenza sia necessaria per curare o per difendere i propri interessi giuridici ai sensi dell'art. 24, comma 2, della L. 241/90.

### **ART. 23**

#### **RAPPORTI TRA NUCLEO DI VALUTAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE**

Il nucleo di valutazione nell'espletamento della propria attività utilizza anche i risultati del controllo di gestione, ove attivato.

Ai fini del controllo di gestione è necessario determinare le unità organizzative soggette al controllo, le procedure per l'individuazione degli obiettivi, l'insieme dei prodotti e delle finalità da conseguire, i sistemi di rilevazione e il piano degli indicatori di efficienza, efficacia ed economicità e la frequenza delle attività di reporting.

Gli organi di indirizzo politico amministrativo, con il supporto dei dirigenti/responsabili, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi, avvalendosi delle risultanze dei sistemi di controllo di gestione presenti nell'amministrazione.

### **ART. 24**

#### **REVOCA**

I componenti del nucleo possono essere revocati anticipatamente su decisione motivata del Sindaco.

### **ART. 25**

#### **FASI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

Il comune di Belvedere Marittimo sviluppa il proprio ciclo di gestione della performance, in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, procedendo preliminarmente alla definizione e assegnazione degli obiettivi e delle risorse collegate e all'adozione degli opportuni ed eventuali interventi correttivi in fase di monitoraggio.

Il ciclo di gestione della performance si conclude con la rendicontazione dei risultati, previa attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale e previo utilizzo dei sistemi premianti.

La valutazione delle prestazioni è effettuata comunque al termine dell'anno contabile.

La valutazione può essere effettuata con periodicità più ravvicinata in caso di particolare necessità, per specifici obiettivi strategici validati dalla Giunta

Le fasi del ciclo di gestione delle performance sulla base della normativa vigente sono:

- Pianificazione strategica, all'interno della relazione previsionale e programmatica del bilancio
- Programmazione operativa e budgeting, all'interno del PDO ( piano dettagliato degli obiettivi )
- Monitoraggio ed interventi correttivi, all'interno della verifica dello stato di attuazione dei programmi di cui all'art. 193 del D. lgs 267/00, entro il 30 settembre
- Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale
- Rendicontazione interna ed esterna

#### ART. 26

#### OBIETTIVI

Gli obiettivi sono riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno. Per specifici obiettivi strategici si può prevedere una durata inferiore.

Gli obiettivi devono possedere le seguenti caratteristiche:

- **rilevanza, pertinenza e coerenza:** l'obiettivo deve essere aderente ai bisogni della collettività, preordinato al miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi, coerente con gli altri atti di pianificazione;
- **chiarezza e misurabilità:** l'obiettivo deve consentire di individuare i risultati da raggiungere e prevedere l'individuazione di opportuni indicatori di risultato oltre che le tempistiche di riferimento;
- **raggiungibilità:** l'obiettivo deve essere realizzabile in relazione alla qualità e quantità delle risorse disponibili.

#### ART. 27

#### SISTEMA INTEGRATO DI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO

[www.Albopretorionline.it](http://www.Albopretorionline.it) 111013