

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE (D.L.vo 150/2009)

I criteri generali in materia di misurazione e valutazione delle performance del Segretario comunale, dei responsabili di p.o. e dei dipendenti sono definiti nel piano performance di volta in volta vigente e nel regolamento comunale di ordinamento uffici e servizi, sulla base di quanto disposto dal D.L.vo 27/10/2009 n. 150. Già in questa sede si ritiene di dover precisare i seguenti ulteriori specifici indirizzi operativi a completamento ed attuazione della predetta disciplina comunale:

A) **DIRIGENTI** In questo Comune di piccole dimensioni non sono presenti i dirigenti. Sono invece presenti i Responsabili di aree organizzative. La performance degli stessi dovrà essere valutata, secondo le disposizioni di legge, regolamentari e piano performance, dall'Organismo di valutazione. In particolare la valutazione dovrà tener conto degli obiettivi e risultati da raggiungere definiti nella presente relazione attraverso i programmi e obiettivi con i quali viene definita l'attività dell'Ente nel prossimo triennio. Ulteriori obiettivi potranno essere assegnati ai responsabili di aree organizzative in sede di aggiornamento del piano esecutivo di gestione dell'Ente, per formare naturalmente oggetto anch'essi della valutazione finale di ciascun responsabile. I risultati di tale valutazione dovranno formare oggetto di apposita relazione da parte dell'Organismo di valutazione.

B) **DIPENDENTI** I dipendenti comunali non responsabili di posizione organizzativa dovranno essere valutati dai propri responsabili di area organizzativa in base alle metodologie definite congiuntamente con l'Organismo di valutazione, in base alla disciplina regolamentare e al piano performance di volta in volta vigente, in modo tale che risulti chiaro e comprensibile l'apporto individuale profuso da ciascun dipendente nella realizzazione di ogni programma, obiettivo a cui sia stato assegnato.