UNIONE DI COMUNI RETENUS

dei Comuni di Saccolongo, Rovolon, Veggiano e Cervarese S. Croce
Via Roma n. 27 – 35030 SACCOLONGO (PD) – c.f. 92251620289
Tel. 049/8739811 – Fax 049/8016132 – sito web: www.retenus.it

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE E DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Approvato con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 28 del 08/11/2018

INDICE

Art. 1	Finalità	pag.	3
Art. 2	Trasparenza	pag.	3
Art. 3	Ciclo della performance	pag.	3
Art. 4	Sistema integrato di pianificazione e controllo	pag.	4
Art. 5	Obiettivi	pag.	4
Art. 6	Performance organizzativa (area dei risultati)	pag.	4
Art. 7	Performance individuale (area dei comportamenti organizzativi)	pag.	5
Art. 8	Sistema di misurazione e valutazione della performance	pag.	5
Art. 9	Monitoraggio e interventi correttivi	pag.	6
Art. 10	Verifica finale e rendicontazione dei risultati	pag.	6
Art. 11	Valutazione della performance	pag.	6
Art. 12	Organismo/nucleo di valutazione	pag.	7
Art. 13	Criteri per la valorizzazione del merito e incentivazione performance	pag.	8
Art. 14	Strumenti di incentivazione monetaria	pag.	8
Art. 15	Premi annuali sui risultati della performance	pag.	8
Art. 16	Progetti strategici o di riorganizzazione (art. 15, commi 2 e 5 CCNL 99)	pag.	8
Art. 17	Progressioni economiche	pag.	8
Art. 18	Procedura di conciliazione	pag.	9
Art. 19	Revisione e miglioramento del processo di valutazione	pag.	9
Art. 20	Trasparenza	pag.	9
Art. 21	Entrata in vigore	pag.	9

Articolo 1 - Finalità

1. Le disposizioni contenute nel presente regolamento disciplinano le linee generali del ciclo di gestione della *performance* nonché il sistema premiale per i dipendenti, in virtù dei principi dettati dal decreto legislativo n. 150/2009 e dalla normativa vigente.
2. La misurazione e valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e all'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli dipendenti e dai settori in cui si articola la struttura organizzativa degli stessi. Obiettivo della misurazione e della valutazione della performance è anche l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi.
3. L'Unione di Comuni Retenus misura e valuta annualmente la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, ai singoli settori e ai singoli dipendenti.
4. L'Unione di Comuni Retenus adotta metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi.
5. I rispetto delle disposizioni del presente regolamento costituisce condizione necessaria per l'erogazione dei premi legati al merito e alla performance.

Articolo 2 - Trasparenza

1. L'Unione di Comuni Retenus adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscano la massima trasparenza delle informazioni concernenti la misurazione e la valutazione della performance.
2. La trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto rilevante dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse e dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
3. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Amministrazione ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione in quanto consente di rendere visibile e controllabile dall'esterno l'operato dell'Ente e permette la conoscibilità esterna dell'azione amministrativa.
4. L'Amministrazione garantisce la trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
5. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente di quanto previsto al comma 1 del presente articolo deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

Articolo 3 - Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 1, l'Amministrazione sviluppa, in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e di bilancio, il ciclo di gestione della performance.
2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:
a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere;
b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse nel bilancio di previsione e pluriennale e nel piano esecutivo di gestione;
c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
f) rendicontazione dei risultati. Quest'ultima fase si concretizza nella elaborazione da parte dei responsabili di settore della *Relazione sulla performance*, da consegnare per la validazione all'organismo di valutazione entro 31 marzo di ogni anno, che evidenzia, a consuntivo e con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Articolo 4 - Sistema integrato di pianificazione e controllo

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:
a) le linee programmatiche di mandato, che specificano i programmi e i progetti contenuti nel programma elettorale del sindaco, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
b) il documento unico di programmazione, redatto ai sensi della normativa vigente;
c) il piano esecutivo di gestione approvato annualmente dalla giunta comunale che contiene la specificazione degli obiettivi di gestione e le risorse assegnate a ciascuna delle strutture organizzative.
2. Il segretario comunale con i responsabili dei servizi e su indicazione della giunta comunale cura la predisposizione del piano esecutivo di gestione, che costituisce a tutti gli effetti il *piano della performance* dell'Unione di Comuni Retenus, con il quale vengono assegnati a ciascun responsabile di settore gli obiettivi annuali, in coerenza con il bilancio di previsione, con il documento unico di programmazione, con la programmazione triennale dei lavori pubblici, con la programmazione biennale dei servizi e delle forniture e con le linee programmatiche di mandato.
3. Il piano esecutivo di gestione è approvato dalla giunta e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione *Amministrazione trasparente*, sottosezione *Performance*.

Articolo 5 - Obiettivi

1. Gli obiettivi assegnati ai servizi comunali sono obiettivi gestionali (o di mantenimento) ed obiettivi strategici (o di sviluppo).
2. Gli obiettivi gestionali (o di mantenimento) sono quelli che hanno il carattere dell'ordinarietà in quanto derivanti dal rispetto di disposizioni normative di rango legislativo, statutario o regolamentare relative al settore di competenza. Il loro assolvimento è comunque funzionale e diretto alla realizzazione di risultati strategici. Gli obiettivi gestionali, in quanto tali, non necessitano di essere stabiliti espressamente.
3. Sono obiettivi strategici (o di sviluppo) quelli finalizzati al perseguimento dei programmi posti dagli organi politici. Gli obiettivi strategici hanno valenza annuale o pluriennale, risultano dal piano esecutivo di gestione e ne danno concretezza, per la loro capacità di essere guida della struttura operativa durante la gestione e sono integrati con quelli risultanti dell'approvazione di specifici obiettivi strategici finanziati con le risorse eventualmente previste dalla contrattazione decentrata integrativa (progetti).
4. I responsabili di servizio, nel perseguimento degli obiettivi di gestione e strategici, sono tenuti a rapportarsi al segretario comunale e ad uniformarsi alle direttive dallo stesso impartite. Le modalità del rapporto costituiscono specifico oggetto di valutazione da parte del l'organismo di valutazione.

Articolo 6 - Performance organizzativa (area dei risultati)

1. La performance organizzativa dell'Unione di Comuni Retenus si traduce nella definizione e valutazione degli obiettivi assegnati ai servizi, i quali devono essere:
a) rilevanti e pertinenti rispetto alle finalità strategiche e politiche dell'Ente, ai bisogni degli utenti e alla missione istituzionale dell'Ente medesimo;
b) concreti, misurabili e valutabili in termini chiari e precisi;
c) orientati al miglioramento dei servizi e degli interventi erogati;
d) riferiti ad un arco temporale determinato;
e) correlati alle quantità e qualità delle risorse disponibili.

Articolo 7 - Performance individuale (area dei comportamenti organizzativi)

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale dipendente riguarda:
a) il rendimento qualitativo: capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione dei cambiamenti;
b) l'integrazione del personale nell'organizzazione: orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra uffici diversi;
c) capacità organizzative e di gestione;
d) competenza professionale e capacità tecnica.
2. Gli elementi di valutazione per ciascuno degli aspetti individuati al comma 1 del presente articolo sono riportati nelle schede di valutazione, suddivise per ciascuna categoria professionale, **allegate** al presente regolamento unitamente alle declaratorie dei fattori di valutazione.
3. La ponderazione dei fattori di valutazione per ciascuna categoria è dato dalla correlazione tra peso percentuale (espresso in centesimi) dei singoli fattori di valutazione con le categorie professionali. Lo schema di seguito riportato permette di creare delle differenze dei fattori di valutazione in funzione del ruolo ricoperto, associabile alla categoria; viene evidenziata anche una specifica ponderazione per le posizioni organizzative, al fine di evidenziarne il ruolo di gestione e coordinamento.

		Rendimento					Integrazione nell'organizzazione				Capacità organizzative e gestionali				Competenze			
Cat.	Gruppi professionali	Fat. 1	Fat. 2	Fat. 3	Fat. 4	Fat. 5	Fat. 1	Fat. 2	Fat. 3	Fat. 4	Fat. 1	Fat. 2	Fat. 3	Fat. 4	Fat. 1	Fat. 2	Fat. 3	Fat. 4
D	Posizioni organizzative	20	25	20	20	15	25	20	30	25	40	30	30		20	30	20	30
D	Tutti i profili	20	20	25	15	20	30	35	20	15	30	30	40		15	25	35	25
C	Tutti i profili	20	20	25	15	20	30	35	20	15	50	50			15	25	35	25
B	Tutti i profili	25	25	30		20	50			50	50	50			30	30	40	
A	Tutti i profili	25	25	30		20	50			50	50	50			30	30	40	

4. La ponderazione tra le aree di valutazione (comportamenti organizzativi e risultati) in funzione delle categorie professionali è determinata come segue:

Aree di valutazione	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Posizione Organizzativa
Comportamenti organizzativi	70%	70%	70%	70%	60%
Obiettivi/risultati	30%	30%	30%	30%	40%

Articolo 8 - Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa consiste nella misurazione dell'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano esecutivo di gestione, secondo quanto previsto dall'articolo 10;
2. La performance individuale è valutata con riferimento agli elementi di cui all'articolo 7.
3. La valutazione della performance organizzativa e individuale dei singoli dipendenti avviene secondo quanto previsto dall'art. 11.

Articolo 9 - Monitoraggio e interventi correttivi

1. Nel corso dell'esercizio possono essere apportati correttivi al piano esecutivo di gestione in conseguenza di situazioni che comportino variazioni al bilancio di previsione o al programma triennale dei lavori pubblici o all'elenco annuale, o comunque al manifestarsi di nuove esigenze che comportino il mutamento delle priorità dell'amministrazione.

Articolo 10 - Verifica finale e rendicontazione dei risultati

1. Entro il mese di marzo i responsabili di servizio producono all'organismo di valutazione una relazione sull'attività svolta dal settore di competenza e sugli obiettivi specifici conseguiti nell'anno precedente (*Relazione sulla performance*). L'organismo di valutazione la verifica dello stato di attuazione degli obiettivi assegnati ai singoli responsabili dal piano esecutivo di gestione, sulla base dei dati forniti con le relazioni di cui al primo periodo.
2. A seguito di tale verifica l'organismo di valutazione procede alla validazione della *Relazione sulla performance*, che evidenzia i risultati organizzativi raggiunti dai singoli servizi in cui si articola la struttura organizzativa dell'ente, nonché gli eventuali scostamenti e le relative cause.
3. Tale validazione è approvata con deliberazione dalla giunta e pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione *Amministrazione trasparente*, sottosezione *Performance*.

Articolo 11 - Valutazione della performance

1. Il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente si caratterizza per un collegamento funzionale fra la performance organizzativa e la performance individuale. La valutazione dei risultati conseguiti da ciascun settore e risultante dalla relazione sulla performance validata (Performance organizzativa) è posta alla base della valutazione del personale che vi lavora e dei rispettivi responsabili. I responsabili di servizio possono modificare i risultati della performance del proprio personale, rispetto alla performance organizzativa dell'area di riferimento in relazione al raggiungimento o meno di specifici obiettivi assegnati dagli stessi assegnati ai singoli dipendenti.
2. Il punteggio complessivo, sulla base delle percentuali di ponderazione stabilite all'articolo 7, comma 4 del presente regolamento, relativo alla valutazione della performance del dipendente è determinato:
a) per una quota percentuale in base al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati al servizio dal piano esecutivo di gestione (Performance organizzativa);
b) per una quota percentuale sulla base della valutazione delle capacità professionali individuali (Performance individuale);
3. Il punteggio relativo alla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi (voce A comma precedente) è attribuito in misura proporzionale agli obiettivi assegnati al servizio ed effettivamente realizzati secondo quanto emerge dalla *Relazione sulla performance* validata dall'organismo di valutazione. A tal fine, in sede di programmazione, agli obiettivi possono essere attribuiti pesi diversi a seconda del rilievo qualitativo e quantitativo, del carattere di innovazione degli stessi e della loro rilevanza nella strategia politica complessiva dell'Amministrazione.
4. La valutazione e la misurazione della performance del personale viene effettuata, relativamente al personale del servizio di propria competenza, dal responsabile di servizio che si avvale delle schede di valutazione allegate al presente regolamento. personale" allegata al presente regolamento.
5. La valutazione della performance organizzativa ed individuale dei responsabili di settore è effettuata dall'organismo/nucleo di valutazione ed è validata dal Sindaco, sulla base della verifica finale di cui all'articolo 10. A tal fine verrà utilizzata la scheda di valutazione per i responsabili di posizione organizzativa allegata al presente regolamento.
6. La valutazione è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e

trasparenza. E' pertanto richiesto il coinvolgimento di tutto il personale dipendente, che deve essere messo nella condizione di conoscere gli obiettivi assegnati, i valori di risultato attesi e i rispettivi indicatori.
7. Durante l'anno l'organismo di valutazione, per quanto riguarda i responsabili di servizio e questi ultimi, per quanto riguarda il restante personale, dovranno esercitare un costante monitoraggio sull'attività svolta dalle singole unità operative, allo scopo di rendere possibile la correzione di eventuali scostamenti negativi rispetto ai risultati attesi.
8. La scheda di valutazione, una volta compilata, dovrà essere consegnata entro 5 giorni al dipendente in un apposito colloquio al fine di attivare un confronto sugli elementi della valutazione. Tale comunicazione deve dare la possibilità al dipendente, anche assistito da un rappresentante sindacale della Federazione a cui aderisce, di fare chiarezza sui risultati attesi, sui risultati conseguiti, sui problemi gestionali e organizzativi e sulle iniziative necessarie per migliorare le proprie prestazioni.
9. A questo scopo deve essere rafforzato il sistema informativo prevedendo in forma generalizzata modalità di interazione tra il responsabile e il personale dell'ufficio a lui soggetto, al fine di ottenere la trasparenza e la conoscenza degli elementi operativi e dei criteri di valutazione da parte di tutti.
10. Oggetto della valutazione deve essere sempre e comunque la prestazione professionale e non le caratteristiche della personalità del dipendente.
11. Qualora il dipendente non condivida la valutazione effettuata è possibile attivare entro 7 giorni la procedura di conciliazione prevista all'articolo 18.

Articolo 12 - Organismo/nucleo di valutazione

1. L'organismo di valutazione opera in posizione di autonomia e indipendenza, sia rispetto agli organi di governo, sia rispetto ai responsabili di servizio.
2. L'organismo di valutazione esercita le seguenti attività:
a) svolge funzioni di monitoraggio del sistema complessivo della valutazione e della trasparenza ed effettua proposte per il suo miglioramento;
b) contribuisce all'individuazione e/o perfezionamento di metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica;
c) valida la *"Relazione sulla Performance"* di cui all'art. 10, comma 2;
d) effettua la valutazione annuale dei responsabili di servizio, accertando il reale conseguimento degli obiettivi assegnati ai medesimi, e propone altresì l'attribuzione della retribuzione di risultato, secondo il vigente sistema di valutazione;
e) può presentare proposte di conciliazione su eventuali ricorsi presentati dai dipendenti avverso la valutazione effettuate dai responsabili di servizio.
3. Il nucleo/organismo di valutazione è costituito dalla giunta comunale, anche in forma monocratica, nel rispetto della normativa vigente. In caso di incarico esterno la Giunta stabilisce il relativo compenso.
4. L'organismo di valutazione non può comunque essere nominato tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali svolti sul territorio dell'Ente negli ultimi tre anni ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.
5. Il componente deve essere in possesso del diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi. E' altresì necessario il possesso di un'esperienza di almeno cinque anni, in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati, oppure il possesso di un'esperienza giuridico-organizzativa, di almeno cinque anni, maturata anche in posizione istituzionale di autonomia e indipendenza.
6. La durata dell'incarico è di tre anni decorrenti dall'atto di nomina, ed è rinnovabile per una sola volta.
7. L'incarico ancorchè scaduto per fine triennio, si conclude con la valutazione dell'ultimo anno del triennio di mandato.

8. In ossequio ai principi di trasparenza, sul sito istituzionale dell'Ente, verranno pubblicate le informazioni concernenti i contenuti dell'incarico, nonché il/i curriculum vitae del componente.
9. Il nucleo può essere costituito dal segretario comunale che, in ogni caso, affianca tale organismo in caso di incarico esterno.

Articolo 13 - Criteri per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance

1.L'Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici, sia di carriera.
2. La distribuzione di incentivi al personale non può essere effettuata in modo indifferenziato o sulla base di automatismi o in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente regolamento.
3. Il sistema premiante dell'Ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal presente regolamento, dai contratti collettivi nazionali di lavoro e dal contratto collettivo decentrato integrativo.

Articolo 14 - Strumenti di incentivazione monetaria

1. Per premiare il merito, l'Ente può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
a) premi annuali individuali e/o collettivi, di cui all'articolo 15, da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;
b) progressioni economiche.
2. Gli incentivi di cui alle lettere a) e b) del comma 1 sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Articolo 15 - Premi annuali sui risultati della performance

1. La quota annuale del fondo incentivante la produttività destinata alla erogazione dei premi collegati alla performance è distribuita al personale non titolare di posizione organizzativa in proporzione ai punteggi conseguiti nella valutazione, applicando la seguente metodologia:
a) determinazione della quota spettante a ciascun dipendente sulla base:
- della percentuale lavorativa rispetto alle 36 ore di orario pieno;
- dei mesi di servizio, escludendo i dipendenti con meno di due mesi di servizio;

b) liquidazione della quota in proporzione al punteggio conseguito nella valutazione da ciascun dipendente in conformità alle schede di valutazione escludendo i dipendenti che hanno conseguito una valutazione complessiva inferiore a 15/30.
c) Le eventuali economie conseguenti alla distribuzione della quota annuale del fondo incentivante sono riportate all'anno successivo nella costituzione del nuovo fondo.
2. Ai dipendenti titolari di posizione organizzativa è attribuito un premio di risultato, graduato in base alla valutazione, in conformità alla relativa scheda di valutazione e a quanto previsto dai vigenti contratti collettivi.

Articolo 16 - Progetti strategici o di riorganizzazione (art. 15, commi 2 e 5, C.C.N.L. 01.04.1999).

1. L'organismo di valutazione viene chiamato ad esprimersi preventivamente in ordine ai progetti strategici o di riorganizzazione di cui ai commi 2 e 5 dell'art. 15 del C.C.N.L. 01.04.1999.

Articolo 17 - Progressioni economiche

1. Al fine di premiare il merito possono essere riconosciute progressioni economiche all'interno della categoria.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'Ente.
3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili (parte stabile) destinate annualmente a tale fine.

Articolo 18 - Procedura di conciliazione

1. Sul rispetto delle fasi, dei tempi e delle modalità della valutazione i soggetti valutati possono attivare, mediante richiesta motivata, una procedura di conciliazione ai fini della verifica della correttezza dell'applicazione del sistema.
2. Il dipendente può presentare la richiesta all'organismo di valutazione entro sette giorni dalla comunicazione del risultato della valutazione individuale. Laddove ritenuta ammissibile la richiesta, l'organismo di valutazione sente il valutatore per verificare la fondatezza dei giudizi espressi e promuovere eventuali soluzioni correttive.
3. In qualsiasi caso l'organismo di valutazione non potrà sostituirsi al valutatore nel processo valutativo.
4. Tale procedura è applicabile esclusivamente al processo di misurazione e valutazione della performance, ed è finalizzata alla soluzione di eventuali situazioni di conflitto insorte tra dipendente e responsabile, così da prevenire un possibile contenzioso in sede giurisdizionale.

Articolo 19 - Revisione e miglioramento del processo di valutazione

1. Il sistema di valutazione sarà sottoposto a periodiche attività di verifica e revisione al fine di giungere ad un metodo di lavoro supportato da efficaci strumenti per la sua attuazione ma, soprattutto, calato nei normali processi organizzativi dell'ente. Il successo del metodo sarà decretato dal cambiamento culturale degli attori che sono deputati a promuoverlo e gestirlo e, quindi, dal grado di interiorizzazione dello stesso nell'organizzazione ai diversi livelli, sia politici che tecnici.

Articolo 20 – Trasparenza

1. In conformità alle vigenti disposizioni di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e al D.lgs. n. 150/2009, l'Amministrazione, nell'ambito della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione "Performance" pubblica in particolare:
a) il piano esecutivo di gestione e la relazione sulla performance;
b) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
c) la documentazione relativa alla contrattazione decentrata integrativa;
d) i nominativi ed i curricula dei componenti dell'organismo di valutazione;
e) i curricula dei responsabili di servizio, redatti in conformità al vigente modello europeo;
2. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente di quanto previsto dal precedente comma deve essere permanente e deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

Articolo 21 - Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione e sostituisce, con la sua entrata in vigore, ogni precedente disposizione regolamentare comunale in materia di valutazione della *performance* del personale dipendente.