

**REGOLAMENTO
DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE (OIV)**

CAPO I

Organismo Indipendente di Valutazione della performance

Art. 1

Istituzione

1. Il presente regolamento disciplina le modalità organizzative e gestionali dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance di seguito indicato con la sigla OIV, istituito ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.
2. Le funzioni dell'OIV sono finalizzate al monitoraggio, alla verifica, mediante valutazioni comparative dei costi e dei rendimenti, della realizzazione degli obiettivi, della corretta gestione delle risorse dell'ente, dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa.
3. Sono fatte salve le norme statutarie e regolamentari dell'ente in materia di controllo economico della gestione ai sensi dell'art. 239 del D.Lgs. 267/2000.
4. Nel presente regolamento le posizioni organizzative con funzioni dirigenziali – responsabili di unità organizzative di massimo livello, sono definite, ai fini di semplificazione terminologica, dirigenti.

Art. 2

I compiti dell'OIV

1. L'attività dell'OIV si esplica nelle seguenti forme:
 - a) propone alla Giunta, con il supporto del servizio interno competente, il sistema di valutazione della performance elaborato con il contributo della struttura e delle organizzazioni sindacali, e le sue eventuali modifiche periodiche;
 - b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso.
 - c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco;
 - d) garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - e) propone alla Giunta la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;

- f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche (civit);
- g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- i) esprime un parere sulla proposta di metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali e i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;
- l) supporta la Giunta per l'approvazione della metodologia della graduazione delle posizioni dirigenziali effettuata, da effettuarsi sulla base delle risorse disponibili;
- m) esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione del personale e del controllo;
- n) valida il Rapporto sulla performance dell'Ente.

Art. 3

Composizione dell'OIV

1. L'OIV è composto da un presidente e due componenti, nominati con decreto del Sindaco, secondo i criteri e le metodologie stabiliti dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche. La durata dell'incarico è triennale ed è rinnovabile.
2. I componenti dell'OIV durano in carica tre anni e non possono essere sostituiti prima della scadenza, salvo dimissioni, gravi contrasti insorti all'interno del gruppo, ripetute irregolarità o grave irregolarità o violazione di legge o di regolamenti nell'esercizio delle funzioni, o grave inadempimento, accertati collegialmente dal Sindaco e dalla Giunta.
3. La composizione dell'OIV deve garantire il possesso di una elevata professionalità nei campi del management, della pianificazione e controllo di gestione, e della misurazione e valutazione delle performance delle strutture e del personale, requisiti che devono essere posseduti anche dal responsabile della struttura tecnica permanente di supporto. E' auspicabile anche la conoscenza della lingua inglese.
4. Essi devono inoltre avere capacità di leadership, intesa come capacità di creare una visione condivisa e di promuovere diversi modalità di lavoro, nonché una appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo. Inoltre dovranno essere in possesso di motivazione, capacità di risoluzione dei problemi e di lavoro in gruppo.
5. Tali caratteristiche devono risultare dai curricula, nonché potranno essere oggetto di accertamento tramite eventuale e specifico colloquio.
6. I soggetti devono essere in possesso di laurea specialistica o quadriennale, preferibilmente in ingegneria, economia, giurisprudenza, ovvero, in alternativa,

un'altra laurea specialistica unitamente ad almeno una tra le seguenti opzioni: corso di specializzazione post universitario, seconda laurea, esperienza professionale qualificata di almeno tre anni. Per tutti viene richiesta una esperienza di almeno due anni nello svolgimento di compiti di controllo, organizzazione, gestione del personale, revisione, auditing, o similari.

7. I componenti non devono inoltre né rivestire né avere rivestito incarichi in partiti politici e in organizzazioni sindacali negli ultimi tre anni né nello stesso periodo devono avere avuto incarichi di collaborazione con tali soggetti.

8. Ai componenti dell'OIV è riconosciuto un compenso onnicomprensivo e al lordo di ogni ritenuta di legge pari all'90% di quello previsto per il revisore dei conti per la specifica tipologia d'amministrazione presso la quale prestano le richieste attività professionali. Il compenso del presidente dell'OIV è pari a quello previsto per il revisore dei conti, aumentato dell'80%.

9. L'OIV decide sulla programmazione operativa, ovvero circa la pianificazione del lavoro, sulla base degli indirizzi deliberati, ai vari livelli di competenza, dal Consiglio comunale, dalla Giunta comunale e dal Sindaco, in relazione all'istruttoria degli atti predisposti dall'OIV.

10. L'OIV decide, altresì, in sede di controllo finale sulle risultanze, ma in tale caso il suo parere, ancorché obbligatorio, non è vincolante per l'azione del Sindaco e della giunta, anche per le finalità di cui alla responsabilità gestionale dei responsabili con funzioni dirigenziali e funzionari direttivi, ai sensi delle vigenti clausole contrattuali per la dirigenza e per i dipendenti investiti di poteri di gestione ed esternazione, di cui all'art. 97 del d. lgs 18.8.2000 n. 267.

11. L'Amministrazione per le finalità di cui al presente articolo e per l'acquisizione delle professionalità di cui al comma precedente è autorizzata a convenzionarsi anche con società o ditte esperte nella materia, a seconda delle valutazioni del sindaco.

12. È assicurato il rispetto delle pari opportunità nella composizione dell'OIV, con la presenza di almeno un membro donna, salvo i casi di oggettiva difficoltà nella designazione.

13. L'OIV opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.

Art. 4 - Organizzazione e funzionamento dell'OIV

1. L'OIV si avvale, quale struttura tecnica di supporto, dell'Ufficio di Segreteria Generale.

2. L'OIV per la propria attività si può avvalere della collaborazione, anche a tempo parziale, del personale di tutti i settori dell'Ente, anche per il tramite di apposite disposizioni della Segreteria Generale.

3. Il Sindaco, con proprio decreto, su richiesta del presidente, può assegnare all'OIV:

- a) dipendenti pubblici anche in posizione di aspettativa, fuori ruolo o comando;
 - b) consulenti esterni, esperti in tecniche di valutazione e nel controllo di gestione, senza costi per l'Amministrazione, ma utilizzando le risorse assegnate all'OIV.
3. Il personale di cui al comma precedente è posto alle dipendenze dell'OIV.

CAPO II

Finalità del sistema valutativo e criteri di monitoraggio e di controllo

Art. 5

Principi generali e scopi fondamentali del monitoraggio e del controllo

1. L'attività di controllo e di valutazione della gestione operativa dell'Ente è volta ad assicurare il monitoraggio permanente e la verifica costante della realizzazione degli obiettivi e della corretta, spedita, efficace, economica ed efficiente gestione delle risorse pubbliche, nonché, in generale, l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa, con particolare riferimento all'attività assolta dai dirigenti incaricati ai sensi dell'articolo del vigente regolamento d'organizzazione, da attuarsi mediante apprezzamenti comparativi dei costi e dei rendimenti.
2. Rientrano nell'oggetto del controllo valutativo di cui al comma 1 anche le determinazioni assunte, dai dirigenti suddetti, in merito alla gestione ed all'organizzazione delle risorse umane, anche con riguardo all'impegno delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione del personale ed alla remunerazione accessoria delle relative responsabilità, delle qualità delle prestazioni e della produttività, collettiva ed individuale.

CAPO III

Valutazione di posizione

Sezione I

Metodologia valutativa: elementi e parametri di apprezzamento

Art. 6

Principio di graduazione delle posizioni dirigenziali

1. L'Amministrazione Comunale procede alla valutazione ed alla graduazione delle funzioni e delle responsabilità afferenti a ciascuna posizione dirigenziale presente nella struttura organizzativa dell'Ente, in applicazione dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a norma delle vigenti disposizioni negoziali collettive.
2. La valutazione e la graduazione delle funzioni e delle responsabilità, di cui al

comma 1, sono funzionalizzate alla determinazione del trattamento economico di posizione della dirigenza comunale, nei limiti, anche finanziari, e secondo le modalità previsti dalla vigente normativa di legge e negoziale collettiva, al fine ultimo di riconoscere, ai singoli ruoli dirigenziali, un differenziato livello retributivo, il quale risulti direttamente proporzionato ed adeguato al complessivo spessore professionale di ciascuno di essi

3. È fatto divieto all'Amministrazione Comunale di corrispondere trattamenti economici di posizione sostanzialmente omologhi a posizioni dirigenziali obiettivamente non equiparabili sul piano della complessità gestionale ed organizzativa e delle connesse responsabilità, quali rilevate ai sensi del presente Capo.

4. Il processo di valutazione in parola resta compiutamente scevro di profili di soggettivazione dell'analisi condotta, essendo esclusivamente finalizzato all'apprezzamento delle posizioni dirigenziali oggettivamente considerate, a prescindere dalle qualità professionali, dirigenziali e coordinamentali espresse dal responsabile effettivamente preposto a ciascuna di esse.

Art. 7

Elementi di valutazione e parametri di apprezzamento

1. L'attività di cui al precedente articolo 6 è condotta sulla scorta ed in applicazione di elementi di valutazione, riconducibili ai seguenti profili generali caratterizzanti le posizioni dirigenziali:

- a) collocazione nella struttura;
- b) complessità organizzativa;
- c) responsabilità gestionali, interne ed esterne.

2. Allo scopo di conseguire la più puntuale e comparativa misurazione delle posizioni in essere, ciascun elemento di valutazione è composto in più parametri di apprezzamento, i quali consentano di ponderare, al meglio e più puntualmente, la reale e concreta incidenza dei singoli elementi valutativi sulle specifiche posizioni dirigenziali.

Art. 8

Metodologia valutativa

1. La Giunta, con l'ausilio dell'OIV, approva la metodologia valutativa.
2. La metodologia di cui al precedente comma 1 può essere modificata, integrata od, eventualmente, sostituita con altro sistema di valutazione, attraverso appositi atti di organizzazione, da adottarsi a cura della Giunta comunale, qualora ciò si renda

2. L'attività di cui al comma 1 è condotta con specifico riferimento ed in conformità agli eventuali standard erogativi definiti dall'Amministrazione Comunale con propri provvedimenti, anche di tipo organizzativo.
3. La determinazione delle modalità procedurali, dei parametri e degli indicatori di cui al comma 1 è compiuta attraverso apposito confronto da condursi con i Dirigenti destinatari del processo valutativo, dei quali deve ricercarsi, ove possibile, il maggior grado di collaboratività e condivisione in materia.
4. Ove è possibile i parametri del controllo e della valutazione, nonché gli indicatori di quantità e qualità delle prestazioni dirigenziali accedono, in apposito collegato, al piano esecutivo di gestione.

Sezione III **Gestione dell'assetto valutativo**

Art. 13

Principio di monitoraggio dinamico dei risultati di gestione

1. Il monitoraggio ed il controllo della gestione dirigenziale, in attuazione dei principi recati dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, sono attuati permanentemente e dinamicamente, in corso d'esercizio, allo scopo di consentire ed agevolare l'adozione di idonei e tempestivi interventi correttivi della gestione medesima, ove ritenuti opportuni e/o necessari, ad opera degli organi competenti.
2. Restano privi di qualsivoglia efficacia, al fini del presente Regolamento, se non a scopo meramente conoscitivo, i controlli staticamente ed istantaneamente effettuati, sull'operato dei responsabili della gestione, al termine della loro attività o ad esito di fasi istruttorie, preliminari o intermedie dei processi gestionali a prescindere dalla previa applicazione di concrete misure di monitoraggio in itinere.

Art. 14

Flussi d'informazione e circolazione dei dati di gestione

1. L'OIV, anche attraverso la Segreteria Generale quale organo di supporto tecnico, ha accesso ad ogni dato, informazione e documento in possesso dell'Amministrazione Comunale e può disporre, o compiere direttamente, accertamenti ispettivi. Dietro semplice istanza, anche orale, del responsabile della STP o dei componenti dell'OIV, i dirigenti sono tenuti a fornire, senza ritardo ed in forma integrale, i dati, le informazioni, il materiale e la documentazione richiesta.
2. In ogni caso, e fermi restando gli adempimenti informativi espressamente previsti dalla legge, dai regolamenti, dalla contrattazione collettiva, nazionale, decentrata ed integrativa, nonché dal presente regolamento, è fatto obbligo ai dirigenti delle

strutture di provvedere alla costante, completa, tempestiva e puntuale informazione dell'OIV, in merito agli atti della propria gestione di maggior rilievo, sia interno che esterno, ovvero utili, comunque, a consentire il compiuto controllo e l'esauritiva valutazione della loro attività gestionale.

3. L'OIV può avvalersi della collaborazione del sistema informatico ed informativo comunale, del centro elaborazione dati (C.E.D.) e dei servizi di statistica ove istituiti, per tutte le attività necessarie. La collaborazione, ove richiesta, deve essere prestata obbligatoria da parte degli uffici, con il rispetto dei termini di volta in volta fissati.

4. L'inosservanza degli adempimenti di cui al presente articolo implica responsabilità disciplinare, fatta salva ogni altro tipo di responsabilità, anche di gestione ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato. Può costituire, inoltre, causa di revoca dell'incarico dirigenziale.

Art. 15

Report del controllo interno

1. L'OIV produce periodicamente, con cadenza almeno trimestrale, il resoconto della propria attività, attraverso report descrittivi e materiale rappresentativo dell'andamento della gestione.

2. La documentazione di cui al comma 1 è trasmessa al Sindaco e al Segretario Generale, il quale ultimo provvede, nei casi ritenuti opportuni e/o necessari, ad esaminare il contenuto con i dirigenti interessati.

3. Fermo restando quanto previsto dai precedenti commi il Sindaco, gli Assessori, il Segretario comunale possono chiedere di essere informati in merito a qualsiasi questione rientrante nelle competenze funzionali dello stesso.

Art. 16

Esiti dell'attività di controllo interno

1. I risultati finali del controllo e le valutazioni a consuntivo quali operati dall'OIV sono trasmessi al Sindaco per la successiva applicazione del sistema premiale di cui al successivo articolo 17 o, in caso di apprezzamento negativo, delle misure sanzionatorie previste dalle disposizioni di legge e negoziali collettive nel tempo in vigore.

Art. 17

Retribuzione di risultato

1. I dirigenti delle strutture che, a consuntivo delle attività assolate, conseguano un giudizio complessivamente positivo, formulato conformemente ai parametri di valutazione ed agli indicatori quali-quantitativi definiti ai sensi dell'articolo 12, hanno diritto di conseguire la retribuzione di risultato eventualmente prevista, ai sensi delle

norme di legge e contrattuali collettive nel tempo in vigore.

2. La retribuzione di risultato è attribuita nel rigoroso rispetto degli eventuali limiti di spesa complessivamente previsti e definiti dalla legge e dalla negoziazione collettiva nazionale. La quota di risorse economiche destinate ai fini remunerativi in parola è distribuita, tra gli aventi diritto, in funzione dei criteri di quantificazione e ripartizione della stessa definiti in apposito collegato al piano esecutivo di gestione, ovvero in base ad ulteriori eventuali provvedimenti di organizzazione assunti dagli organi di governo.

3. Il riconoscimento e l'assegnazione della retribuzione di risultato, così come l'adozione degli atti di organizzazione eventualmente necessari per la definizione delle modalità individuative ed erogative della stessa, rientrano nella competenza della Giunta comunale, che vi provvede con l'assistenza tecnica dell'OIV

4. Le norme del presente regolamento si applicano anche alla valutazione della performance individuale del Segretario Generale. Il riconoscimento e l'assegnazione di risultato al Segretario, anche nella qualità eventuale di dirigente di unità organizzativa complessa, è di competenza del sindaco.

CAPO IV

Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale

Sezione I

Principi e definizioni

Art. 18

Definizione di performance organizzativa

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;

- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 19

Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.
2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
 - c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Sezione II

Sistema di valutazione della performance

Art. 20

Soggetti

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
 - dall'OIV, che valuta la performance di ente, dei settori, e dei dirigenti;
 - dai dirigenti, che valutano le performance individuali del personale assegnato.

2. La valutazione della performance da parte dei soggetti di cui al comma 1 è effettuata sulla base dei parametri e modelli di riferimento definiti dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (Civit), istituita a livello centrale.

Sezione III

Ciclo di gestione della performance

Art. 20

Fasi del ciclo di gestione della performance

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- 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 agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 21

Sistema integrato di pianificazione e controllo

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- Le linee programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- La Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati ai centri di costo;
- Il Piano esecutivo di gestione, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene gli obiettivi, le risorse assegnati ai centri di costo e il Piano dettagliato degli obiettivi (quando non sia stato già stato formulato nel PEG), che individua le schede di dettaglio dei singoli obiettivi assegnati ai dirigenti.

competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.

2. Costituiscono inoltre strumenti di rendicontazione adottati dall'ente il Rendiconto al Bilancio e i suoi allegati, in particolare la Relazione al Rendiconto e la Relazione sull'andamento della Gestione. Ai fini della trasparenza e della rendicontazione della performance nei confronti degli stakeholders, il Comune di Bagnara Calabria può inoltre avvalersi di strumenti di Rendicontazione sociale.

3. Il Rapporto sulla performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

CAPO V

Norme transitorie e finali

Art. 26 Norma transitoria e finale

1. All'entrata in vigore del presente regolamento i procedimenti in corso si definiscono sulle base delle precedenti regole. L'OIV provvede alla valutazione dei responsabili con funzioni dirigenziali per l'anno 2010 tenendo conto della disciplina vigente per il periodo di riferimento.

2. Le nuove regole di gestione, di cui al presente regolamento, decorrono dal 01/01/2011.

3. Sono abrogate, o comunque prive di efficacia e inapplicabili, tutte le norme interne incompatibili con il presente regolamento.

Art. 27 – Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore alla data di esecutività della relativa delibera di approvazione. Esso è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente allo scopo di favorire il controllo sul rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità.

2. Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di Mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente.

3. Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Art. 23

Misurazione e valutazione della performance

1. La misurazione della performance si realizza attraverso la struttura dedicata al controllo di gestione nelle modalità definite dall'ente.
2. La validazione della performance dell'ente, dei settori e dei dirigenti è effettuata dall'organismo indipendente di valutazione secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.
3. Nella valutazione della performance individuale dei dirigenti e dei responsabili di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, si tiene conto di quanto previsto all'art. 19 comma 1.
4. La valutazione individuale dei dipendenti è effettuata con cadenza annuale dai dirigenti secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta su proposta dell'Organismo indipendente di valutazione.
5. Nella valutazione di performance individuale del personale si tiene conto di quanto previsto all'art. 19 comma 2.
6. Nella valutazione di performance individuale, non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Art. 24

Sistema premiante

1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari, e di carriera.
2. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto integrativo e dalle norme interne in materia.

Art. 25

Rendicontazione dei risultati

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di un Rapporto sulla performance finalizzato alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai