

**Sistema di gestione**

**della performance**

**Consorzio Gestione Associata dei laghi Maggiore Comabbio Monate e Varese**

Allegato alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione del Consorzio n. 9 del 30.06.2011.

# SOMMARIO

<b>TITOLO I.- SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT .....</b>	<b>3</b>
<b>Sezione 1.- Aspetti generali .....</b>	<b>3</b>
Art. 1.- Performance e sistema di gestione della performance .....	3
Art. 2.- Finalità e oggetto del sistema di performance management .....	3
Art. 3.- Soggetti del sistema di gestione della performance .....	3
<b>Sezione 2.- Sistema di misurazione e valutazione .....</b>	<b>4</b>
<i>Capo I.- Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance .....</i>	<i>4</i>
Art. 4.- Definizione e finalità .....	4
Art. 5.- La rappresentazione della performance .....	4
Art. 6.- La performance organizzativa .....	5
Art. 7.- La performance individuale .....	5
<i>Capo II.- Gli strumenti di rappresentazione della performance .....</i>	<i>6</i>
Art. 8.- Il piano della performance .....	6
Art. 9.- La relazione sulla performance .....	6
<b>Sezione 3.- Sistema premiale .....</b>	<b>6</b>
<i>Capo I.- Il sistema di incentivazione .....</i>	<i>6</i>
Art. 10.- Definizione e finalità .....	6
Art. 11.- Composizione .....	7
Art. 12.- Strumenti di incentivazione monetaria .....	7
Art. 13.- Premi annuali sui risultati della performance .....	7
Art. 14.- Bonus annuale delle eccellenze .....	7
Art. 15.- Premio annuale per l'innovazione .....	7
Art. 16.- Premio di efficienza .....	7
Art. 17.- Progressioni economiche .....	8
Art. 18.- Strumenti di incentivazione organizzativa .....	8
Art. 19.- Progressioni di carriera .....	8
Art. 20.- Attribuzione di incarichi e responsabilità .....	8
<i>Capo II.- Le Risorse per premiare .....</i>	<i>9</i>
Art. 21.- Definizione annuale delle risorse .....	9
Art. 22.- Risorse per il premio di efficienza .....	9
<b>Sezione 4.- Sistema di trasparenza e integrità .....</b>	<b>9</b>
Art. 23.- Definizione e finalità .....	9
Art. 24.- Strumenti e canali .....	9
<b>Sezione 5.- Ciclo di gestione della performance .....</b>	<b>10</b>
Art. 25.- Definizione e finalità .....	10
Art. 26.- Fasi del ciclo della performance .....	10
<b>Sezione 6.- Il nucleo di valutazione .....</b>	<b>10</b>
Art. 27.- Definizione e composizione .....	10
Art. 28.- Nomina, durata, cessazione e revoca .....	10
Art. 29.- Requisiti .....	11
Art. 30.- Incompatibilità .....	11
Art. 31.- Struttura tecnica di supporto del nucleo di valutazione .....	11
Art. 32.- Tipologia di funzioni .....	11
Art. 33.- Funzioni di supporto metodologico .....	11
Art. 34.- Funzioni di verifica, garanzia e certificazione .....	12
Art. 35.- Convocazione, ordine del giorno e verbalizzazione delle sedute .....	12

# **Titolo I.- SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT**

## **Sezione 1.- Aspetti generali**

### *Art. 1.- Performance e sistema di gestione della performance*

- 1) Il sistema di gestione della performance del Consorzio ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance intesa quale contributo che una entità - individuo, gruppo di individui, ambito organizzativo o ente - apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri portatori di interesse.
- 2) Il sistema di gestione della performance costituisce la risultante di una pluralità di sottosistemi tra loro strettamente interrelati:
  - a) il sistema di misurazione e valutazione della performance;
  - b) il sistema premiale;
  - c) il sistema di trasparenza e di integrità.
- 3) Il ciclo di gestione della performance mette in relazione tra loro i tre sottosistemi e può essere definito come il complesso articolato delle fasi e delle attività attraverso le quali si attivano i diversi strumenti e processi del sistema di gestione della performance, al fine di programmare, gestire, valutare e comunicare la performance in un periodo temporale determinato.

### *Art. 2.- Finalità e oggetto del sistema di performance management*

- 1) La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Consorzio, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
- 2) Il Consorzio misura e valuta la performance organizzativa ed individuale.
- 3) Nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale il Consorzio considera i profili di risultato dell'efficacia e dell'efficienza, utilizzando a tal fine idonee tecniche di redazione degli obiettivi e di definizione degli indicatori secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse degli utenti e degli altri portatori di interesse.
- 4) Il Consorzio adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

### *Art. 3.- Soggetti del sistema di gestione della performance*

- 1) Gli attori del sistema di gestione della performance sono classificabili in interni ed esterni all'ente.
- 2) Gli attori interni sono:
  - a) Il Presidente e il Consiglio di amministrazione;
  - b) le posizioni organizzative ed il personale;

- c) le strutture tecniche di supporto al nucleo di valutazione;
  - d) il nucleo di valutazione;
  - e) l'organo di revisione.
- 3) Gli attori esterni sono:
- a) la Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (C.I.V.I.T.);
  - b) il Dipartimento della funzione pubblica ed il Ministero dell'economia e delle finanze;
  - c) l'ANCI;
  - d) i cittadini e gli altri portatori di interesse.

## **Sezione 2.- Sistema di misurazione e valutazione**

### **Capo I.- Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance**

#### *Art. 4.- Definizione e finalità*

- 1) Il sistema di misurazione e valutazione è costituito dall'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per definire:
  - a) i criteri di misurazione e valutazione della performance di un'organizzazione e delle persone che vi operano;
  - b) la performance attesa;
  - c) le modalità di monitoraggio della performance;
  - d) le modalità di verifica del raggiungimento e degli eventuali scostamenti tra performance realizzata e performance attesa.
- 2) Il Consorzio adotta con apposito provvedimento dell'organo esecutivo il Sistema di misurazione e valutazione al fine di valutare annualmente la performance.
- 3) Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individua:
  - a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
  - b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
  - c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
  - d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

#### *Art. 5.- La rappresentazione della performance*

- 1) La performance attesa e conseguita, secondo profili di efficacia e di efficienza, si rappresenta attraverso l'esplicitazione di:
  - a) obiettivi, redatti ai sensi dell'art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/09;
  - b) comportamenti organizzativi, selettivamente individuati;

- c) indicatori delle performance, redatti secondo i principi di validità tecnica, legittimazione da parte dei portatori di interesse e/o del nucleo di valutazione e tempestività.
- 2) Gli elementi di cui alle lett. a) e c) del comma precedente costituiscono i componenti essenziali del piano delle performance e della relazione consuntiva sulla performance al fine di definire, misurare e valutare le performance organizzativa e individuale.

*Art. 6.- La performance organizzativa*

- 1) La performance organizzativa è il contributo che un ambito organizzativo o l'organizzazione nel suo complesso apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri portatori di interesse.
- 2) La misurazione e la valutazione della performance organizzativa avviene attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficacia e dell'efficienza.
- 3) La misurazione della performance organizzativa fa riferimento ai seguenti ambiti:
  - a) il grado di attuazione dei programmi della relazione previsionale e programmatica ed i connessi impatti sui bisogni degli utenti e degli altri portatori di interesse;
  - b) i servizi erogati, finali e di supporto previsti nel piano esecutivo di gestione;
  - c) lo stato di salute dell'amministrazione;
  - d) il confronto con la performance organizzativa di altre amministrazioni.
- 4) La rilevanza degli ambiti di cui al comma precedente è definita attraverso la loro pesatura.
- 5) L'implementazione del sistema di misurazione della performance organizzativa avviene nel rispetto del principio di fattibilità e secondo criteri di gradualità.

*Art. 7.- La performance individuale*

- 1) La performance individuale è il contributo che un individuo o un gruppo di individui apportano attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri portatori di interesse.
- 2) La misurazione e la valutazione della performance individuale delle posizioni organizzative è collegata:
  - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
  - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali monitorati attraverso indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficacia e dell'efficienza;
  - c) ai comportamenti organizzativi.
- 3) La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegata:
  - a) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali monitorati attraverso indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficacia e dell'efficienza;
  - b) ai comportamenti organizzativi.
- 4) La rilevanza degli ambiti di cui ai due commi precedenti è definita attraverso la loro pesatura.

## **Capo II.- Gli strumenti di rappresentazione della performance**

### *Art. 8.- Il piano della performance*

- 1) Il Piano della performance è il documento di rappresentazione della performance attesa, organizzativa ed individuale, del Consorzio.
- 2) Esso ha carattere programmatico, strategico ed operativo, e si articola per aree di responsabilità. Per ciascuna area vengono definiti:
  - a) gli indicatori di performance organizzativa;
  - b) gli obiettivi individuali ed i relativi indicatori.
- 3) Il Piano della performance, elaborato dalle strutture di supporto al NDV, è proposto dal Segretario, validato dal NDV in analogia con le procedure degli organi di revisione per gli istituti di competenza, e approvato dal Consiglio di amministrazione.
- 4) L'approvazione del piano della performance deve avvenire in coerenza con i tempi del ciclo della programmazione e rendicontazione previsto dal D. Lgs. 267/00.
- 5) In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato.

### *Art. 9.- La relazione sulla performance*

- 1) La relazione sulla performance è il documento di rappresentazione della performance, organizzativa ed individuale, realizzata dal Consorzio, nonché degli scostamenti generatisi rispetto alle attese espresse dal Piano. La relazione ha carattere consuntivo e si articola per aree di responsabilità, in stretto raccordo con quanto definito nel Piano della performance.
- 2) La relazione sulla performance, elaborato dalle strutture di supporto al NDV, è proposta dal Segretario, validata dal NDV in analogia con le procedure degli organi di revisione per gli istituti di competenza, e approvata dal Consiglio di amministrazione.
- 3) La Relazione sulla performance è approvata dal Consiglio di amministrazione in coerenza con i tempi del ciclo della programmazione e rendicontazione previsto dal D. Lgs. 267/00.
- 4) In caso di mancata adozione della Relazione sulla performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato.
- 5) Le risultanze della relazione sulla performance costituiscono uno degli elementi fondanti su cui poggia la relativa valutazione.

## **Sezione 3.- Sistema premiale**

### **Capo I.- Il sistema di incentivazione**

#### *Art. 10.- Definizione e finalità*

- 1) Il sistema premiale è un insieme di strumenti e di processi utilizzati per incentivare le persone e l'ente nel suo complesso a migliorare la propria performance.
- 2) Il Consorzio promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premiali selettivi e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione differenziata di riconoscimenti sia monetari che non monetari sia di carriera.

- 3) La distribuzione di incentivi non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

*Art. 11.- Composizione*

- 1) Il sistema di incentivazione comprende l'insieme degli strumenti monetari ed organizzativi finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.

*Art. 12.- Strumenti di incentivazione monetaria*

- 1) Per premiare il merito, il Consorzio può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
  - a) premi annuali individuali da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance annuali;
  - b) bonus annuale delle eccellenze;
  - c) premio annuale per l'innovazione;
  - d) progressioni economiche.
- 2) Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

*Art. 13.- Premi annuali sui risultati della performance*

- 1) Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, alle posizioni organizzative ed ai dipendenti è attribuita una retribuzione di risultato.

*Art. 14.- Bonus annuale delle eccellenze*

- 1) Il Consorzio può istituire annualmente il bonus annuale delle eccellenze al quale concorrono le posizioni organizzative ed il personale.
- 2) Il bonus delle eccellenze può essere assegnato a non più del 5% del personale individuato tra coloro che abbiano ottenuto un grado di performance di almeno il 90% per un periodo di almeno tre esercizi consecutivi.
- 3) Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente destinate a premiare il merito e il miglioramento della performance nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 165/2001.
- 4) Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione solo se rinuncia al bonus stesso.

*Art. 15.- Premio annuale per l'innovazione*

- 1) Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla performance organizzativa, il Consorzio può istituire il premio annuale per l'innovazione.
- 2) Il premio per l'innovazione assegnato individualmente non può essere superiore a quello del bonus annuale di eccellenza.
- 3) L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete al nucleo di valutazione, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singole posizioni organizzative e dipendenti o da gruppi di lavoro.

*Art. 16.- Premio di efficienza*

- 1) Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 27 del decreto 150/2009, una quota fino al 30% 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 il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.
- 2) I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
- 3) Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte del nucleo di valutazione.

*Art. 17.- Progressioni economiche*

- 1) Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
- 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 individuali e collettivi 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. In base a quanto stabilito dall'art. 9 del Contratto Collettivo Nazionale dell'11.4.2008, ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

*Art. 18.- Strumenti di incentivazione organizzativa*

- 1) Per valorizzare il personale, il Consorzio può anche utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:
  - a) progressioni di carriera;
  - b) attribuzione di incarichi e responsabilità.
- 2) Gli incarichi e le responsabilità possono essere assegnati attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinate a tal fine nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.

*Art. 19.- Progressioni di carriera*

- 1) Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il Consorzio può prevedere la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente, ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs n. 165 del 2001;
- 2) La riserva di cui al comma 1, non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

*Art. 20.- Attribuzione di incarichi e responsabilità*

- 1) Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, il Consorzio assegna incarichi e responsabilità.



## Capo II.- Le Risorse per premiare

### *Art. 21.- Definizione annuale delle risorse*

- 1) L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare è individuato nel rispetto di quanto previsto dal CCNL ed è destinato alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.
- 2) Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti.

### *Art. 22.- Risorse per il premio di efficienza*

- 1) Le risorse definite ai sensi dell'Art. 21.-, possono essere annualmente incrementate delle risorse necessarie per attivare i premi di efficienza.

## Sezione 4.- Sistema di trasparenza e integrità

### *Art. 23.- Definizione e finalità*

- 1) Il sistema di trasparenza e integrità è l'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per assicurare ai portatori di interesse interni ed esterni la piena informazione sulle *performance* del Consorzio, nonché sulle procedure e sui sistemi utilizzati per il suo governo.
- 2) La trasparenza è intesa come l'accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti strategici e gestionali e all'utilizzo delle risorse, nonché dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione.
- 3) L'integrità è intesa come la correttezza, la legalità e la conformità a principi etici dell'azione dell'organizzazione e delle persone che vi operano.
- 4) Trasparenza ed integrità hanno lo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità e costituiscono livello essenziale delle prestazioni erogate dal Consorzio ai sensi dell'art. 117, c. 2, lett. m), della Costituzione.
- 5) Il Consorzio garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
- 6) Il rispetto dei principi di trasparenza ed integrità presuppone un ruolo attivo del Consorzio nella divulgazione delle risultanze dei documenti previsionali e consuntivi, che comporti la fruibilità delle informazioni. Il solo rispetto del diritto di accesso agli atti, esercitato su istanza del singolo cittadino, non soddisfa tali principi.

### *Art. 24.- Strumenti e canali*

- 1) Al fine di garantire l'applicazione dei principi della trasparenza e dell'integrità il Consorzio utilizza gli strumenti ed i canali di comunicazione previsti nella relazione previsionale e programmatica, coerentemente con la segmentazione dei propri portatori di interesse.

## Sezione 5.- Ciclo di gestione della performance

### *Art. 25.- Definizione e finalità*

- 1) Il ciclo di gestione della performance è il complesso articolato delle fasi e delle attività attraverso le quali si attivano i diversi strumenti e processi del sistema *di gestione della performance*, al fine di programmare, gestire, valutare e comunicare la *performance* in un periodo temporale determinato.

### *Art. 26.- Fasi del ciclo della performance*

- 1) Il ciclo di gestione della performance si articola 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.
- 2) Le fasi di cui al comma 1 sono coerenti con quelle del ciclo di pianificazione e rendicontazione previsto dal D. Lgs. 267/00.

## Sezione 6.- Il nucleo di valutazione

### *Art. 27.- Definizione e composizione*

- 1) Il nucleo di valutazione è un organo monocratico, che opera in posizione di indipendenza, cui il Consorzio affida il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell'intero sistema di gestione della *performance*, nonché la sua corretta applicazione.
- 2) Tale organismo è composto da un componente, esterno al Consorzio.
- 3) Tale organismo opera in posizione di piena autonomia e, nell'esercizio delle sue funzioni, risponde al Presidente e al Consiglio di amministrazione del Consorzio a cui riferisce periodicamente della propria attività.

### *Art. 28.- Nomina, durata, cessazione e revoca*

- 1) Il nucleo di valutazione è nominato dal Presidente del Consorzio per un periodo di tre anni e può essere rinnovato.
- 2) Il componente del nucleo di valutazione è revocabile solo per inadempienza e cessa dall'incarico per:
  - a) scadenza del mandato;
  - b) dimissioni volontarie;
  - c) impossibilità, non motivata, derivante da qualsivoglia causa a svolgere l'incarico per un periodo di tempo superiore a novanta giorni.

#### *Art. 29.- Requisiti*

- 1) Il componente del nucleo di valutazione deve essere in possesso di elevata professionalità ed esperienza, maturata per almeno 5 anni nel campo dell'organizzazione e del personale, della programmazione e del controllo di gestione e dei servizi finanziari, nelle amministrazioni pubbliche.
- 2) È richiesto il possesso del diploma di laurea quadriennale, specialistica o magistrale in materie aziendali, giuridiche o in ingegneria gestionale.
- 3) Il curriculum vitae del componente del nucleo di valutazione deve essere pubblicato sul sito del Consorzio nella sezione Trasparenza, valutazione e merito.

#### *Art. 30.- Incompatibilità*

- 1) Il componente del nucleo di valutazione non può essere nominati tra soggetti che:
  - a) rivestano incarichi pubblici elettivi, 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. 267/00 o abbiano ricoperto tale incarico nei tre anni precedenti la designazione;
  - c) siano componenti dei Consigli di amministrazione delle società partecipate dall'ente o abbiano ricoperto tale incarico nei tre anni precedenti la designazione;
  - d) valgono inoltre le incompatibilità previste dagli artt. 2382 e 2399, lett. a) e b) del codice civile.

#### *Art. 31.- Struttura tecnica di supporto del nucleo di valutazione*

- 1) Il nucleo di valutazione, per lo svolgimento delle proprie funzioni, si avvale di una struttura tecnica, avente funzioni di supporto metodologico, operativo e di segreteria amministrativa.
- 2) Tale struttura è costituita da un gruppo di lavoro trasversale individuato dal Segretario che ne identifica il coordinatore.

#### *Art. 32.- Tipologia di funzioni*

- 1) Le funzioni del nucleo di valutazione hanno riguardo sia ad aspetti metodologici che di verifica, garanzia e certificazione del sistema di gestione della performance del Consorzio.
- 2) Oltre a quelle definite nel presente regolamento, il nucleo di valutazione presidia le funzioni esplicitamente previste dai contratti di lavoro e da specifiche normative degli enti locali.
- 3) L'ente può richiedere al nucleo di valutazione funzioni aggiuntive coerenti con i temi relativi al sistema di gestione della *performance*, previo adeguamento del compenso base previsto per le funzioni di cui agli artt.33 e 34 del presente regolamento.
- 4) Il componente del nucleo di valutazione può incaricare della collaborazione nella propria funzione, sotto la propria responsabilità, uno o più soggetti aventi i requisiti di cui agli artt. 29 e 30. I relativi compensi rimangono a carico del componente del nucleo di valutazione.

#### *Art. 33.- Funzioni di supporto metodologico*

- 1) Il nucleo di valutazione svolge funzioni di supporto alla definizione, alla valutazione del funzionamento e alla eventuale manutenzione del sistema di gestione della performance e dei sottosistemi che lo compongono.
- 2) Tra dette funzioni rientrano:

- a) la definizione e l'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione;
- b) il supporto alla definizione e all'aggiornamento del sistema premiale;
- c) la promozione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- d) la definizione e l'aggiornamento della metodologia di graduazione delle posizioni organizzative.

*Art. 34.- Funzioni di verifica, garanzia e certificazione*

- 1) Il nucleo di valutazione svolge funzioni di verifica, garanzia e certificazione con riguardo al sistema di gestione della performance.
- 2) Tra dette funzioni rientrano:
  - a) la garanzia sulla correttezza dei processi di misurazione e valutazione, con particolare riferimento alla valutazione del personale;
  - b) la misurazione della performance organizzativa ed individuale, attraverso la validazione della relazione sulla performance;
  - c) la definizione della proposta di valutazione delle posizioni organizzative;
  - d) l'attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità;
  - e) l'elaborazione di una relazione annuale sullo stato di attuazione del sistema di gestione della performance in seguito dell'attività di monitoraggio dello stesso.

*Art. 35.- Convocazione, ordine del giorno e verbalizzazione delle sedute*

- 1) Il nucleo di valutazione si riunisce nella sede legale del Consorzio. Quest'ultimo garantisce la disponibilità di locali e strumenti idonei allo svolgimento dell'attività del nucleo.
- 2) La struttura tecnica di supporto:
  - a) convoca le riunioni, su richiesta del Presidente, del Segretario o del componente del nucleo di valutazione, almeno quarantotto ore prima della data stabilita. La convocazione è comunicata al componente per via telematica, all'indirizzo di posta elettronica indicato dal medesimo;
  - b) stabilisce l'ordine del giorno, sulla base di quanto definito dal richiedente la convocazione. Durante le riunioni, se il componente del nucleo di valutazione non si oppone, possono essere esaminati, su proposta del Presidente o del Segretario, anche argomenti urgenti non inseriti all'ordine del giorno. Le decisioni in merito ad essi hanno quindi validità.
- 3) Le sedute del nucleo di valutazione non sono pubbliche. In relazione agli argomenti trattati possono essere convocati amministratori e/o dipendenti del Consorzio direttamente coinvolti nei processi di gestione.
- 4) I verbali e il materiale di lavoro sono depositati presso la struttura di supporto di cui all'Art. 31.-. che funge da Segreteria.