



COMUNE DI CREMONA

VERBALE RECANTE L'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO  
INTEGRATIVO AREA DELLA DIRIGENZA  
- PARTE ECONOMICA- ANNO 2023 -

**In ordine ai criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di  
posizione e di risultato per l'anno 2023**

A seguito della trattativa chiusasi in data 18 settembre 2023, le parti sindacali sottoscrivono come di seguito l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Area Dirigenza – parte economica – anno 2023

**Delegazione trattante di parte pubblica**

**Presenti / Assenti**

*Dott.ssa Gabriella Di Girolamo*  
Segretario Generale  
Presidente Delegazione trattante

presente

*Dott. Fabio Scio*  
Dirigente Settore Risorse Umane  
Componente Delegazione trattante

presente

**Delegazione Sindacale aziendale**

*Dott. Mario Vescovi*  
Rappresentante DIREL

*Dott. Ruggiero Di Pace*  
Rappresentante DIREL-FEDIRETS

*Sig. Cesare Leoni*  
Rappresentante CGIL

**RICHIAMATO** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'area della dirigenza sottoscritto il 17 dicembre 2020 che disciplina all'art. 45 le materie oggetto di contrattazione integrativa, tra le quali, al comma 1, lett.a), i criteri di riparto del Fondo tra la quota destinata alla retribuzione di posizione e la quota destinata al risultato.

**RICHIAMATO** il Contratto Collettivo Integrativo per l'area della dirigenza sottoscritto il 15 dicembre 2022;

**PREMESSO CHE:**

1) con Deliberazione n. 46 del 2.3.2022 la Giunta Comunale ha approvato la ponderazione delle retribuzioni di posizione delle figure dirigenziali.

2) con Deliberazione n. 192 del 30.8.2023 la Giunta Comunale ha modificato la pesatura delle retribuzioni di posizione delle figure dirigenziali, a seguito della modifica dell'assetto organizzativo di cui agli atti n. 129 del 14.06.2023 e n. 154 del 12.07.2023.

2) con Deliberazione n. 186 del 9 agosto 2023 la Giunta Comunale ha adottato gli indirizzi in ordine alla costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e per la contrattazione integrativa area dirigenza anno 2023.

3) con Determinazione Dirigenziale n. 1025 del 19 giugno 2023 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate dell'area dirigenza per l'anno 2023, parte stabile, per un totale di € **612.225,00** in attuazione degli articoli 56 e 57 del CCNL 2018/2020 nel rispetto del limite del Fondo dell'anno 2016, ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

4) con Determinazione n. 1398 del 14 agosto 2023 il fondo richiamato al punto precedente è stato integrato nella sua parte variabile ed è stato rideterminato in complessivi € **617.276,00**.

Ciò premesso le parti concordano quanto segue:

**ART. 1 UTILIZZO DEL FONDO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO**

Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato dell'anno 2023 dei dirigenti a tempo determinato e indeterminato compresi dirigenti incaricati ad interim.

La destinazione e l'utilizzo del fondo per la dirigenza relativo all'anno 2023 (**allegato A**) sono conformi ai contenuti dell'art. 57, comma 3, del CCNL 2018-2020 per cui al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota delle risorse complessive di cui all'art. 57 del medesimo CCNL non inferiore al 15%. Nello specifico si destina:

- il 76% circa del Fondo complessivo alla retribuzione di posizione corrispondente ad euro **468.914,00**
- il 24% circa del Fondo complessivo alla retribuzione di risultato corrispondente ad euro **148.362,00**

**ART. 2 CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

Fermo restando quanto definito all'art. 2 del CCI 2022, nella apposita scheda (**allegato B**) - rivista anche in relazione a quanto stabilito dall'articolo 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito in Legge n. 41/2023 - sono definiti i criteri applicativi per l'attribuzione dei punteggi di performance.

**ART. 3 – RINVIO AL CCI 2022.**

1. Per tutto quanto non disciplinato dal presente accordo, si fa espresso rinvio a quanto disciplinato dal CCI sottoscritto il 15 dicembre 2022.

In ordine alla disciplina inerente i criteri generali per la definizione di piani di welfare integrativo, di cui all'art. 9 del CCI 2022 sopra richiamato, le parti convengono che la percentuale del 2,5% individuata nel comma 6 corrisponde ad un importo di € 15.432,00.

Letto, approvato e sottoscritto.

**I Membri delle Delegazioni trattanti**

**Parte pubblica**

F.to Gabriella Di Girolamo  
firma digitale come da documentazione agli atti

F.to Fabio Scio  
firma digitale come da documentazione agli atti

**Rappresentanti Sindacali**

F.to Cesare Leoni – rappr. CGIL  
firma analogica come da documentazione agli atti

F.to Ruggiero Di Pace – rappr. Fedirets  
firma digitale come da documentazione agli atti

F.to Rocco Bellomo – rappr. Fedirets  
firma digitale come da documentazione agli atti

**Dichiarazioni a verbale**

1. Parte pubblica dichiara che in fase di restituzione della scheda di valutazione della performance sarà consegnato il dettaglio del risultato ottenuto con specifico riferimento ai seguenti item: “Livello di attuazione degli indirizzi espressi dall'Amministrazione”, “Andamento degli indicatori di performance dei servizi: output, utenza, standard di erogazione dei servizi”, “Fattore: capacità di motivazione dei propri collaboratori”.
2. Parte sindacale si riserva di trasmettere una proposta di dettaglio in ordine alla applicazione dell'art. 9 del CCI 2022, richiamato nel presente accordo, a seguito di confronto con la dirigenza dell'Ente.

Allegato A)

**RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA  
- ANNO 2023 -**

**utilizzo Fondo**

<b>totale fondo</b>	<b>€ 617.276,00</b>
---------------------	---------------------

<b>IMPORTO DEDICATO ALLA CONTRATTAZIONE</b>	<b>€ 617.276,00</b>
---	---------------------

*Il tavolo di trattativa stabilisce di riservare l'importo come segue:*

<b>Quota finalizzata a remunerare la Posizione</b> 76%	<b>€ 468.914,00</b>
---	---------------------

<b>Quota finalizzata a remunerare il Risultato</b> 24%	<b>€ 148.362,00</b>
---	---------------------

Allegato B)



Scheda di misurazione e valutazione *Performance* Dirigenti  
Anno 2023

0) OBIETTIVO STRATEGICO DI ACCESSO ALLA PREMIALITÀ	ON/OFF	
Equilibri di bilancio		
	Punteggio max	Punteggio assegnato
<b>1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE</b>	<b>10 PUNTI</b>	
A. Mantenimento nella graduatoria di posizione di <i>benchmark</i> sulla qualità della vita	5	
B. Riduzione residui anche relativamente al titolo II e IV	5	
<b>2) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE</b>	<b>80 PUNTI</b>	
A. Livello di attuazione degli indirizzi espressi dall'Amministrazione	10	
B. Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (intersettoriali/settoriali/individuali)	30	
C. Andamento degli indicatori di <i>performance</i> dei servizi: <i>output</i> , utenza, <i>standard</i> di erogazione dei servizi	10	
D. Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture relative a transazioni commerciali	30	
<b>3) COMPORTAMENTO MANAGERIALE</b>	<b>10 PUNTI</b>	
Grado di copertura del ruolo:		
A. Fattore: presidio dei processi	5	
B. Fattore: capacità di motivazione dei propri collaboratori	5	
Penalità per mancata differenziazione delle valutazioni	Detrazione fino a 5 punti	
Penalità per mancata attuazione delle misure per l'anticorruzione e la trasparenza	Detrazione da 0 a 10 punti	

<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	
---------------	------------	--

## 1. PREMESSA

### 1.1. Accesso alla premialità a livello di Ente

Per l'Amministrazione Comunale di Cremona l'obiettivo "Equilibri di bilancio" è considerato obiettivo altamente strategico il cui eventuale mancato raggiungimento (trattasi di obiettivo on/off ovvero da considerare raggiunto o non raggiunto) sarà pregiudiziale per l'attribuzione di qualsiasi premialità. Gli equilibri di bilancio dovranno essere garantiti entrambi.

Tale obiettivo produrrà i suoi effetti negativi sulla distribuzione di risultato, salvo che il mancato raggiungimento dell'obiettivo non sia discendente da scelte e/o indirizzi rappresentati in maniera formale dall'Amministrazione Comunale.

### 1.2 Ambiti di valutazione e pesi attribuiti

Raggiunto l'obiettivo altamente strategico "Equilibri di bilancio", la valutazione dei Dirigenti viene effettuata con riferimento a tre componenti che hanno pesi differenziati rispetto al totale (100) del punteggio attribuibile al dirigente:

#### **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE**

**10 punti**, con 3 elementi valutativi che concorrono alla valutazione finale caratterizzati da parametri misurabili;

#### **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE**

**80 punti** di cui:

A) verifica sull'attuazione degli indirizzi espressi dall'Amministrazione:	10 punti
B) grado di raggiungimento degli obiettivi (intersettoriali/settoriali/individuali assegnati):	30 punti
C) indicatori di <i>performance</i> dei Servizi:	10 punti
D) Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture relative a transazioni commerciali	30 punti

#### **COMPORAMENTO MANAGERIALE**

**10 punti** con riferimento al grado di copertura del ruolo dirigenziale.

A) presidio dei processi:	5 punti
B) capacità di motivazione dei propri collaboratori:	5 punti

## **1) AMBITO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE**

L'ambito di misurazione e valutazione della *performance* di ente riguarda il riconoscimento dei risultati ottenuti dall'intera organizzazione verso i portatori di interesse rispetto ad indicatori interni di "buona salute", coerentemente con quanto indicato dal D.lgs n. 150/2009, dal D.lgs n. 74/2017 e dall'ANAC.

In particolare, si prevede che la misurazione della *performance* dell'ente sia articolata in 4 *items*, come di seguito:

### **A. Mantenimento nella graduatoria di posizione di *benchmark* sulla qualità della vita: (5 punti)**

Sulla base delle posizioni del Comune di Cremona rispetto alla graduatoria "Qualità della Vita" condotta dal Sole-24 Ore e da Italia Oggi, l'Amministrazione definisce l'obiettivo di rientrare per una delle graduatorie in una fascia che posizioni l'Ente tendenzialmente entro il 30° posto. Eventuali situazioni straordinarie e/o di criticità potranno essere valutate anche al fine di considerare solo alcune graduatorie.

### **B. Riduzione residui attivi (5 punti)**

Raggiungimento al 31/12/2023 di almeno il 42% derivante dal rapporto percentuale tra reversali su residui del titolo 1°, 2°, 3° e 4°.

I corrispondenti 5 punti saranno attribuiti se il rapporto suddetto conseguirà un risultato uguale o superiore al 42%

## 2) AMBITO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE

### A) Verifica sull'attuazione degli indirizzi espressi dall'Amministrazione 10 punti

La valutazione relativa all'attuazione degli indirizzi espressi dell'Amministrazione è espressa dal Nucleo di Valutazione attraverso raccordo con il Sindaco .

La misurazione del risultato viene definita orientativamente tenendo conto dei seguenti *items*:

- |   |     |
|---|-----|
| 1) attuazione <b>efficace</b> degli obiettivi coerenti con gli indirizzi politici e gestionali  | 2,5 |
| 2) partecipazione <b>attiva</b> della struttura nella traduzione degli indirizzi strategici in obiettivi  | 2,5 |
| 3) sviluppo di efficace interazione <b>intersectoriali</b> e interdirigenziali per l'attuazione degli obiettivi collegati alle strategie dell'amministrazione | 2,5 |
| 4) attuazione delle strategie con modalità <b>innovative e flessibili</b>   | 2,5 |

### B) Grado di raggiungimento degli obiettivi (intersectoriali/settoriali/individuali) assegnati 30 punti

L'indirizzo che l'Amministrazione Comunale di Cremona intende dare alla struttura dirigenziale è principalmente il privilegiare il lavoro di squadra trasversale. Pertanto si reputa necessario valorizzare molto gli obiettivi trasversali.

Possono essere previsti singoli obiettivi individuali del dirigente o della sua struttura.

Quindi, gli obiettivi cui può essere assegnato un **punteggio massimo di 30** punti deriveranno da proposte di:

- **obiettivi intersectoriali**, con differenziazione da parte dei singoli dirigenti in termini di contributo alla realizzazione del progetto;
- **obiettivi operativi**, rappresentati nel Documento Unico di Programmazione al fine di declinare la parte operativa nella programmazione esecutiva;
- **obiettivi esecutivi**, rappresentati nel Peg/Piano della *Performance/PIAO*
- **obiettivi gestionali** riconducibili all'attività ordinaria purché alimentati da indicatori e *target* aventi natura sfidante.

Il processo di definizione degli obiettivi prevede che le proposte siano formulate dai Dirigenti, condivise con gli Assessori di riferimento coerentemente con i contenuti del Documento Unico di Programmazione 2023-2025, collegando organicamente l'ambito strategico (Dup), obiettivo strategico (Dup), obiettivo operativo (Dup), obiettivo esecutivo o gestionale (Piano della *Performance/PIAO*), inoltrate al Segretario Generale e successivamente condivise collegialmente con la Giunta.

Per il 2023 ogni Dirigente è chiamato a inserire l'obiettivo gestionale correlato alla gestione dei residui attivi e passivi derivanti da progetti o vincolate soggette a rendicontazione e/o degli impegni su accertamenti e/o mandati su impegni e/o reversali/accertamenti derivanti da progetti o vincolate soggette a rendicontazione

Gli obiettivi proposti verranno quindi **ponderati a cura del Nucleo di Valutazione** al fine di valutarne l'effettiva consistenza e coerenza in termini di requisiti richiesti dalle norme per gli obiettivi dirigenziali. Sarà possibile per i Dirigenti una controproposta in appello in caso di prima valutazione del NDV sotto il punteggio dei **30** punti.

Ai fini della ponderazione preventiva i dirigenti saranno invitati a fare proposte di pesatura degli obiettivi presentati, attribuendo livelli di giudizio differenziati (alto, medio, basso) secondo la procedura già seguita negli anni precedenti in base ai seguenti *items*:

- Complessità tecnico gestionale
- Impatto esterno e/o interno dei risultati (ricaduta sulla città o sull'organizzazione)
- Generazione di valore (significatività dei risparmi di spesa e/o delle maggiori entrate)
- Intersettorialità

**Gli obiettivi proposti e assoggettati al sistema di misurazione e valutazione saranno pari a 5, compreso il gestionale**

Limitatamente agli obiettivi intersettoriali le proposte di ponderazione potranno prevedere la medesima proposta di pesatura per ogni Dirigente dei settori coinvolti.

Il Nucleo di Valutazione determinerà la proposta di distribuzione del relativo punteggio fino ad un massimo di 40 punti, coerentemente con quanto previsto dall'art. 5 del D.lgs 150 del 2009.

**C) Indicatori di *performance* dei servizi**

**10 punti**

L'oggetto della valutazione è inerente la rendicontazione di:

- Output
- Utenza dei servizi
- Indicatori di *performance* dei servizi erogati

Il Nucleo di Valutazione determinerà la distribuzione del punteggio in esito al livello di: peggioramento/invarianza/miglioramento rilevato fino a un Massimo di 10 punti.

**D) Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture relative a transazioni commerciali**

**30 punti**

Titolo Indicatore	Descrizione e struttura	Fonte di rilevazione	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target
Rispetto dei tempi medi di pagamento	Tempi medi di ritardo delle fatture pagate nel periodo dal 15.9.2023 al 31.12.2023 per tutti i codici di fatturazione gestiti dalla Direzione/Settore (tutti i settori)	Area RGS PCC per il tramite del Dipartimento Economia e Finanze	gg	100	-	<=0*

### 3) AMBITO DI VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO MANAGERIALE

Il **grado di copertura del ruolo** concerne alcuni aspetti chiave del comportamento atteso dal dirigente nell'espletamento della sua funzione di responsabile di risorse umane, strutture e risorse finanziarie.

In particolare sono considerati i seguenti aspetti:

**Presidio dei processi** **(max 5 punti)**

- la capacità di programmare e pianificare l'attività (qualità di obiettivi ed indicatori proposti, sia in termini di adeguatezza sia in termini di portata innovativa) (max 1 punto)

- la capacità di rispettare le fasi, i tempi e le modalità di svolgimento dei processi di programmazione e rendicontazione (max 3 punti)

- capacità di assegnazione di obiettivi di qualità – con corrispondenti indicatori adeguati - alle rispettive Posizioni Organizzative (qualità di obiettivi ed indicatori, sia in termini di adeguatezza sia in termini di portata innovativa) (max 1 punto)

**Capacità di motivazione dei propri collaboratori** **(max 5 punti)**

Il contributo in forma anonima di tutto il personale dipendente, acquisito tramite sondaggio realizzato mediante l'attribuzione di un punteggio secondo una scala da 1 a 5 punti, sulla base del seguente schema:

		Per nulla del tutto				
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>		1	2	3	4	5
La collaborazione praticata all'interno della mia direzione di riferimento						
1	Mi <b>aiuta a capire</b> come posso raggiungere i miei obiettivi					
2	Riesce a <b>motivarmi</b> nel mio lavoro					
3	Consente di valorizzare <b>le mie proposte</b>					
4	Assicura un'efficace gestione di problemi, criticità e conflitti					
	<b>Totali parziali</b>					

Sommatoria (S) dei parziali \_\_\_\_\_

Per ciascun questionario, la media della sommatoria (mS) dei punteggi derivanti dalle risposte di tutti i dipendenti dell'Ente è riproporzionata (x) per omogeneità con il punteggio massimo ottenibile per questo *item* nella scheda di valutazione (5 punti), ossia  $5 : x = 20 : mS$ .

Il valore finale della rilevazione inerente la collaborazione praticata all'interno della direzione di riferimento è costituito dalla media dei punteggi ottenuti riproporzionati come sopra.

**ITER**

- somma punteggi di tutti i dipendenti di settore
- media punteggi
- ponderazione sulla media

**NOTA:**

Nel dare atto che la rilevazione di cui al presente *item* ha carattere sperimentale, nell'ottica di sviluppare in prospettiva specifiche azioni di miglioramento:

- ai fini dell'applicazione del presente *item*, che ha valenza sperimentale, per i settori con meno di 10 dipendenti l'*item* viene neutralizzato e riproporzionato sull'*item* presidio dei processi;
- qualora i questionari compilati risultino inferiori al 50% rispetto a quelli distribuiti (al n. dipendenti assegnati al settore), il punteggio sarà pari a 0.

La valutazione degli ambiti indicati è svolta a cura del Nucleo di Valutazione sulla base della raccolta di specifici elementi istruttori.

#### **4) ACCESSO ALLA PREMIALITA' INDIVIDUALE, PENALIZZAZIONI**

##### **4.1 Soglia minima di accesso alla premialità individuale**

La soglia minima di accesso al sistema premiale è costituita dal raggiungimento di un punteggio complessivo minimo pari a 60 punti.

##### ***Penalità per la non attuazione delle misure per la trasparenza e l'anticorruzione***

Laddove venisse riscontrata la mancata attuazione degli obblighi su anticorruzione e trasparenza, conseguirà la riduzione del punteggio complessivo totale conseguito nelle tre componenti della scheda fino ad un massimo di 10 punti. La valutazione viene effettuata a cura del Nucleo di Valutazione sulla base della verifica dell'ottemperanza alle misure previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025

In particolare saranno presi in esame:

1. rispetto dei termini procedurali;
2. contenimento della fattispecie di affidamento diretto di appalti di servizi, lavori e forniture;
3. rispetto del più generale divieto di rinnovi e proroghe contrattuali;
4. distinzione, nell'ambito dei procedimenti amministrativi, delle figure del Responsabile del Procedimento e del Responsabile del Provvedimento;
5. numero degli accessi civici pervenuti ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. n. 33/2013;
6. osservanza del Regolamento per l'attribuzione degli incarichi ai dipendenti;
7. controlli a campione su autocertificazioni;
8. attestazioni sull'assenza di conflitto di interesse e rilevazione di obblighi di astensione.
9. esito del controllo successivo sugli atti ai sensi del D.L. 174/2012 (convertito con modificazioni dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213)

Sono previsti due monitoraggi aventi ad oggetto le misure sopra indicate: uno relativo al primo semestre e uno relativo al secondo semestre. Le penalità saranno applicate considerando il riscontro puntuale di ciascuno degli *items* indicati oggetto di monitoraggio. Le mancate rendicontazioni determineranno una penale pari a 10 punti, graduata in base al numero di rilievi riscontrati:

Rilievi 0	penalizzazione punti 0
Rilievi da 1 a 3	penalizzazione punti 2
Rilievi da 4 a 6	penalizzazione punti 4
Rilievi da 7 a 9	penalizzazione punti 5
Rilievi oltre 9 o mancata rendicontazione	penalizzazione punti 10

### **Penalità per mancata differenziazione**

capacità di effettuare valutazioni differenziate, anche alla luce del diverso numero di unità di personale assegnato a ciascuna Direzione.

L'applicazione delle penalizzazioni si articola secondo il seguente schema

- settori fino a 20 dipendenti: con valutazioni che individuano i dipendenti in una sola fascia, applicazione penalizzazione di 5 punti; in due fasce, penalizzazione di 2 punti; 3 o più fasce, nessuna penalizzazione;
- settori da 21 a 40 dipendenti: con valutazioni che individuano i dipendenti in una sola fascia, applicazione penalizzazione di 5 punti; in due fasce penalizzazione di 3 punti; in 3 o più fasce, nessuna penalizzazione;
- settori con più di 41 dipendenti: con valutazioni che individuano i dipendenti in una sola fascia, applicazione penalizzazione di 5 punti; in due fasce, penalizzazione di 4 punti; in tre fasce penalizzazione, di 3 punti; in 4 o più

Diritto di accesso alla premialità

Per accedere alla premialità il Dirigente deve aver svolto almeno 4 mesi di rapporto di lavoro nella qualifica dirigenziale.

### **5) MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI E INDICATORI DI PERFORMANCE, PROCEDURA DI COMUNICAZIONE DELLA VALUTAZIONE E MECCANISMI DI GARANZIA**

I Dirigenti effettuano il monitoraggio dell'andamento degli obiettivi assegnati. La relazione di monitoraggio infra-annuale contiene informazioni circa lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati con il PEG/Piano della *Performance*/PIAO viene redatta dal Servizio Specialistico Programmazione, Controllo di Gestione, contabilità analitica e Partecipate, riscontrata dal Segretario Generale, dal Nucleo di Valutazione nonché dalla Giunta Comunale.

Il livello di rendicontazione è differenziato in ragione degli obiettivi esecutivi/gestionali ancorati o no al sistema di misurazione e valutazione delle *performance* dirigenziali.

In esito al monitoraggio potranno essere presentate:

#### **proposte di variazioni al Piano di obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance/PIAO**

Qualora si verifichi tale circostanza, sarà necessario condividere con l'Assessore di riferimento la richiesta, evidenziando le motivazioni a supporto, le preliminari azioni correttive prese in considerazione e specificando quali elementi degli obiettivi sono oggetto di proposte di rimodulazione. Le proposte di variazione dovranno essere valutate coerentemente con lo stato di attuazione degli obiettivi operativi contenuti nel Documento Unico di Programmazione da cui discendono gli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della *Performance*/PIAO.

Le richieste saranno trasmesse al Segretario Generale, al Servizio Programmazione, Controllo di Gestione, contabilità analitica e partecipate e sottoposte all'attenzione del Nucleo di Valutazione e alla Giunta.

In caso di positivo riscontro si darà corso alla formale variazione del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della *Performance*/PIAO e all'eventuale ripesatura degli stessi obiettivi.

**proposte di assegnazioni di nuovi obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance/PIAO**

Le proposte di nuovi obiettivi devono essere presentate dal Dirigente, condivise e sottoscritte dall'Assessore di riferimento e limitarsi a obiettivi strategici e/o gestionali di assoluta rilevanza e significatività.

L'inserimento di nuovi obiettivi, essendo per natura finalizzati all'attuazione di quanto previsto nel Documento Unico di Programmazione, richiederà, se del caso, il successivo adeguamento dei contenuti del Documento Unico di Programmazione. Dovranno inoltre essere proposti esclusivamente indicatori e relativi target previsti dal modello informatico per la gestione del ciclo della *performance*.

Come per la variazione degli obiettivi, le richieste di assegnazioni di nuovi obiettivi saranno trasmesse al Segretario Generale, al Servizio Programmazione, Controllo di Gestione, contabilità analitica e partecipate, sottoposte all'attenzione del Nucleo di Valutazione e alla Giunta.

In caso di positivo riscontro, si darà corso alla formale variazione del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della *Performance/PIAO* e alla pesatura degli stessi da parte del Nucleo di Valutazione.

Il Nucleo di Valutazione di Valutazione, sulla base della relazione di andamento del PEG/Piano della *Performance*, presenta al Sindaco una nota nella quale vengono evidenziati potenziali punti critici nella *performance* della struttura amministrativa nel suo complesso.

Nel caso in cui la relazione del Nucleo di Valutazione evidenzi criticità nella *performance* della struttura amministrativa, i Dirigenti interessati predispongono, in apposita relazione, le proposte di azione correttiva che saranno esaminate in seduta congiunta con l'amministrazione per disamina e valutazione.

La valutazione conclusiva è comunicata in appositi incontri tra il Presidente del Nucleo di Valutazione ed il Dirigente valutato.

Durante tali incontri, ai quali possono assistere i componenti esterni del Nucleo di Valutazione, copia della scheda di valutazione è consegnata al valutato, il quale entro il termine perentorio di sette (7) giorni dalla ricevuta può formulare richiesta di riesame al Nucleo di Valutazione.

Quest'ultimo, sentito il diretto interessato, si esprime in merito alla possibilità di revisione/modifica del giudizio formulato, dandone comunicazione all'Amministrazione ed al soggetto interessato.

Tale attività vale ai fini dell'art. 7, comma 2 bis), del D.lgs. n. 150/2009 in merito alle procedure di conciliazione relative