



# COMUNE DI SALA BIELLESE

**COPIA**

**DELIBERAZIONE  
DELLA GIUNTA COMUNALE  
n. 34 del 06.11.2012**

=====

OGGETTO: Approvazione del Sistema di misurazione della Performance per gli anni 2012 - 2014

=====

L'anno duemiladodici addì sei del mese di novembre alle ore 17.35 nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si e' riunita la Giunta Comunale della quale sono membri i Signori:

BARBERA SILVIO	<i>Sindaco</i>
BLOTTO ROBERTO	<i>Assessore</i>
TORTA FULVIA	<i>Assessore</i>
PASQUIN MICHELA	<i>Assessore</i>
SCARLATTA MARCO	<i>Assessore</i>

Sono assenti giustificati: PASQUIN Michela e SCARLATTA Marco

Partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza e ne cura la verbalizzazione (Art.97, c.4.a, del D.Lgs.n.267/2000) il Segretario Comunale Sig. LA ROCCA Dott. Michelangelo.

Assume la presidenza il Sig. BARBERA Silvio il quale, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta.

OGGETTO: Approvazione del Sistema di misurazione della Performance per gli anni 2012/2014

### **L'ASSESSORE AL PERSONALE**

Considerato che appare opportuno provvedere all'approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della Performance per gli anni 2012/2014 nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n.150/99 e ss.mm.ii;

Visto il Sistema predisposto dal Segretario Generale;

Considerato che con il predetto documento il Comune di Sala Biellese individua:

- gli obiettivi del Sistema;
- il processo;
- i relativi indicatori che permettono la misurazione e la valutazione della performance ottenuta;
- gli strumenti di valutazione;
- le procedure di conciliazione;
- le modalità di raccordo con i sistemi di controllo ed i documenti di programmazione finanziaria;

Considerato, altresì, che il medesimo Sistema garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici (Consiglio e Giunta) pluriennali, gli obiettivi annuali ed il piano della performance;

Dato atto che il Sistema approvato con la presente è rivolto sia al personale, sia ai cittadini e persegue, pertanto, obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati;

Visto il D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visto il D.Lgs. n.150/99 e ss.mm.ii.;

Visto il Regolamento comunale per l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Acquisito, altresì, sulla proposta di deliberazione il prescritto parere in merito alla regolarità tecnica reso dal Segretario Comunale - Responsabile del Personale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 18/8/2000 n. 267;

### **PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE**

- 1) di approvare il Sistema di misurazione e valutazione della Performance nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n.150/99 e ss.mm.ii. nel testo che, predisposto dal Segretario Generale, si allega alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale.
- 2) di incaricare il Segretario Comunale di provvedere ai successivi, conseguenti adempimenti.

L'AMMINISTRATORE COMPETENTE

Il sottoscritto Amministratore propone che la Giunta Comunale approvi la proposta di deliberazione sopra esposta.

Sala Biellese 06.11.2012

Il Sindaco  
F.to Silvio Barbera

**PARERI PREVENTIVI**

Ai sensi e per gli effetti dell' art. 49 del Decreto Legislativo 18. 08. 2000 n. 267, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della deliberazione sopra esposta.

Sala Biellese 06.11.2012

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Michelangelo Dott. La Rocca

Ai sensi e per gli effetti dell' art. 49 del Decreto Legislativo 18. 08. 2000 n. 267, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della deliberazione sopra esposta.

Sala Biellese 06.11.2012

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO  
F.to Michelangelo Dott. La Rocca

OGGETTO: Approvazione del Sistema di misurazione della Performance per gli anni 2012 - 2014

## **LA GIUNTA COMUNALE**

**Esaminata** l'allegata proposta di deliberazione;

**Ritenuta** tale proposta meritevole di approvazione;

**con voti** unanimi espressi nei modi e forme di legge,

## **DELIBERA**

Di approvare integralmente la proposta di deliberazione che viene allegata alla presente per farne parte integrante e sostanziale.

Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO

F.to BARBERA Silvio

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to LA ROCCA Dr. Michelangelo

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Ai sensi dell'art.124, c.1, del D.Lgs. 18.08.2000, n.267, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 14/4/2012

Li, 14/4/2012

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to LA ROCCA Dott. Michelangelo

È copia conforme all'originale per uso amministrativo

Li ..... 14/4/2012 .....



IL SEGRETARIO COMUNALE

*[Handwritten signature]*

---

**DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'**  
( Art.134 D.Lgs. 18.08.2000, n. 267)

**DIVENUTA ESECUTIVA** in data .....

- Perché dichiarata immediatamente eseguibile (c. 4)
- Per la scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione (c. 3).

Addì, .....

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to LA ROCCA Dott. Michelangelo

COMUNE SALA BIELLESE (BI)

SISTEMA DI MISURAZIONE  
E VALUTAZIONE  
DELLA PERFORMANCE

Allegato alla Deliberazione GC n. 34 del 06.11.2012

## PREMESSA

Il presente documento è una bozza che persegue i seguenti obiettivi:

permettere all'Amministrazione di adottare con tempestività un Sistema di misurazione e valutazione della performance secondo quanto previsto dalla normativa vigente, anche perché la magistratura contabile interpreta tale normativa nel senso che la corresponsione di compensi della produttività in assenza di un atto formale e specifico di adozione del Sistema costituirebbe danno erariale;

non modificare nulla dell'attuale sistema in merito alle schede e ai meccanismi di traduzione della valutazione in compensi, poiché si consiglia di accompagnare eventuali modificazioni passo-passo con un dialogo con il Sindacato.

---

## 1. Descrizione generale del sistema

Il presente Sistema di misurazione e valutazione della performance è adottato dal Comune di Sala Biellese(BI).

La metodologia qui descritta risponde a quanto indicato come norme di indirizzo dal D.Lgs 150/09 e dalle relative delibere della Commissione per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT).

Il Sistema risponde ad una logica di miglioramento continuo, trasparenza e di valorizzazione del merito.

Il Comune ritiene il presente Sistema strumento strategico per il miglioramento dei servizi resi ai cittadini, per il controllo dell'efficienza ed economicità, per la motivazione del personale e la crescita e valorizzazione delle professionalità. Ne assicura la correttezza e la trasparenza.

---

## 2. Obiettivi del sistema

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita della motivazione e delle competenze professionali del personale, 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, di trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento<sup>1</sup>.

Il sistema adotta criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse e dei bisogni del destinatari dei servizi e degli interventi, intesi come individui e come collettività<sup>2</sup>.

---

## 3. Processo

Il ciclo di gestione della performance inizia con il processo di programmazione e rendicontazione dell'ente e si articola nelle seguenti fasi<sup>3</sup>:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Ente, ai dipendenti, nonché agli altri stakeholders esterni, ivi inclusi i competenti organi di controllo individuati dalla legge.

---

<sup>1</sup> Art. 3 comma 1 del D. Lgs 150/09

<sup>2</sup> Art. 3 comma 4 del D. Lgs 150/09

<sup>3</sup> Art. 4 comma 2 del D. Lgs 150/09

### 3.1. Obiettivi e indicatori

Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i responsabili delle unità organizzative.

Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Gli **obiettivi** devono essere<sup>4</sup>:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, dal momento in cui saranno resi disponibili;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Gli obiettivi di valutazione possono concernere<sup>5</sup>:

- l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- 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;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- 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;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

Gli obiettivi di valutazione della performance individuale del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità possono concernere<sup>6</sup>:

- gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

---

<sup>4</sup> Art. 5 comma 2 del D. Lgs 150/09

<sup>5</sup> Art. 8 del D. Lgs 150/09

<sup>6</sup> Art. 9 comma 1 del D. Lgs 150/09

- la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Gli obiettivi di valutazione della performance individuale del personale possono concernere<sup>7</sup>:

- il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza,
- le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali e organizzativi.

Gli obiettivi sono definiti a inizio anno e inseriti nel Piano della Performance, approvato nell'arco dei due mesi successivi all'approvazione del Bilancio.

Nel corso dell'anno gli obiettivi e/o gli indicatori possono essere variati, previa approvazione del valutatore competente.

### 3.2. Processo (fasi, tempi, modalità, responsabilità)

Fasi	Tempi	Modalità	Responsabilità	Rif.
Definizione degli indirizzi e delle priorità politiche	Dicembre dell'anno precedente	Gli obiettivi devono essere: <ul style="list-style-type: none"> <li>• rilevanti e pertinenti</li> <li>• specifici e misurabili</li> <li>• tali da determinare un significativo miglioramento</li> <li>• annuali (salve eccezioni)</li> <li>• commisurati agli std</li> <li>• confrontabili almeno al triennio precedente</li> <li>• correlati alle risorse disponibili</li> </ul>	CC GC	Art. 5 comma 2
Traduzione di quanto sopra in obiettivi articolati area per area	gennaio	Gli obiettivi possono riguardare: <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'attuazione delle politiche di soddisfazione dei bisogni della collettività</li> <li>• l'attuazione dei piani e programmi</li> <li>• <i>customer satisfaction</i></li> <li>• modernizzazione e miglioramento organizzativo</li> <li>• sviluppo professionalità</li> <li>• sviluppo delle relazioni con i cittadini (interazione, partecipazione, collaborazione)</li> <li>• efficienza, riduzione dei costi e dei tempi</li> <li>• aumento qualità/quantità dei servizi</li> </ul>	GC Segretario Responsabili dei servizi	Art 8

<sup>7</sup> Art. 9 comma 2 del D. Lgs 150/09

		<p>erogati</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pari opportunità.</li> </ul>		
Informazione sindacale	gennaio			
Attribuzione delle risorse	secondo la normativa vigente	Bilancio	GC Segretario	
Approvazione del Piano della performance Attribuzione degli obiettivi individuali dei funzionari responsabili dei servizi	entro due mesi dall'approvazione del Bilancio	Piano della performance Schede di valutazione	Nucleo di valutazione Segretario GC	
Attribuzione degli obiettivi individuali dei dipendenti	Entro il mese successivo	Schede di valutazione	Responsabili dei servizi	Art. 10
Monitoraggio intermedio	settembre		Segretario Nucleo di valutazione Responsabili dei servizi	
Valutazione finale dei funzionari responsabili dei servizi	entro febbraio dell'anno successivo		Nucleo di valutazione	Art 14 comma 4 punto e
Valutazione finale dei dipendenti	entro febbraio dell'anno successivo		Responsabili dei servizi	
Relazione annuale sullo stato del Sistema	tra gennaio e giugno dell'anno successivo		Nucleo di valutazione	Art 14 comma 4 punto a
Redazione della Relazione annuale sulla performance	entro il 30 giugno dell'anno successivo		Segretario e Responsabili dei servizi con approvazione di GC	Art. 10 comma 1 punto b

Validazione della Relazione annuale sulla performance e trasmissione	entro il 30 giugno dell'anno successivo	La validazione è condizione inderogabile per l'erogazione dei premi	Nucleo di valutazione	Art 14 comma 4 punto c
				Art 14 comma 6
Rendicontazione interna	una volta all'anno	Rinvio a quanto previsto dal Programma della trasparenza	Sindaco, con il supporto del Nucleo di valutazione e del Segretario	
Rendicontazione esterna ai cittadini	almeno una volta all'anno			

### 3.3. Documenti

#### Piano della performance

Secondo quanto previsto dal precedente processo, la Giunta comunale approva ogni anno, nell'arco dei due mesi successivi all'approvazione del Bilancio, un documento programmatico triennale, denominato «Piano della performance» da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale di responsabilità dei servizi ed i relativi indicatori<sup>8</sup>.

L'impostazione del documento si basa sull'albero della performance del Comune e sulla puntuale individuazione degli stakeholders.

In sede di prima applicazione, il Comune individuerà l'albero delle performance e almeno un indicatore per ogni ramo dell'albero. Il numero degli indicatori aumenterà progressivamente negli anni successivi, tenendo anche conto delle indicazioni di benchmarking nazionale.

#### Relazione sulla performance

Secondo quanto previsto dal precedente processo, la Giunta comunale approva annualmente, entro il 30 giugno, un documento denominato «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti<sup>9</sup>.

La Relazione è validata dal Nucleo di valutazione e immediatamente trasmessa agli organismi competenti indicati dalla legge.

<sup>8</sup> Art 10 comma 1 del D. Lgs 150/09

<sup>9</sup> Art 10 comma 2 e Art 13 del D. Lgs 150/09

---

#### 4. Soggetti e responsabilità

Il sistema, nell'ambito degli indirizzi definiti dal Consiglio e degli obiettivi deliberati dalla Giunta, è attuato dai seguenti soggetti<sup>10</sup>:

- il Consiglio comunale
- la Giunta comunale
- Nucleo di valutazione
- il Segretario comunale
- i funzionari dell'Ente responsabili dei servizi.

Questi soggetti possono avvalersi di appositi uffici di staff addetti alla valutazione della performance e al controllo di gestione.

È responsabilità del Nucleo di valutazione<sup>11</sup>:

- proporre alla Giunta il presente Sistema di misurazione e valutazione della performance, nell'ambito degli indirizzi definiti dal Consiglio;
- monitorare il funzionamento complessivo del Sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborare una relazione annuale sullo stato dello stesso
- comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;
- garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs 150/09, secondo quanto previsto dal decreto stesso, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi e proporre, sulla base del sistema di cui all'articolo 7 del D.Lgs 150/09, alla Giunta comunale, la valutazione annuale dei funzionari responsabili dei servizi e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs 150/09;
- validare la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs 150/09 e richiederne la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- vigilare e garantire la corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13 del D.Lgs 150/09;
- promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità previsti dal D.Lgs 150/09.

Il Nucleo di valutazione agisce in piena autonomia e riferisce direttamente al Sindaco e alla Giunta<sup>12</sup>.

È responsabilità dei funzionari responsabili dei servizi dell'Ente:

- interloquire con la Giunta per la definizione degli obiettivi annuali e triennali
- perseguire tali obiettivi con tempestività ed efficacia
- tradurre gli obiettivi della propria struttura in obiettivi per i collaboratori, proporli agli stessi tempestivamente

---

<sup>10</sup> Art. 7 del D. Lgs 150/09. Artt. 16 e 17, comma 1, lettera e-bis, del D. Lgs 165/01, come modificati dagli articoli 38 e 39 del D. Lgs 150/09

<sup>11</sup> Art. 14 comma 4 del D. Lgs 150/09

<sup>12</sup> Art. 14 comma 2 del D. Lgs 150/09

- vigilare sul perseguimento degli obiettivi da parte dei collaboratori
- intervenire con eventuali correttivi in corso d'anno
- valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dei collaboratori al termine dell'anno
- contribuire per quanto di propria competenza nella individuazione e quantificazione degli indicatori di obiettivo.

---

## 5. Strumenti di valutazione

La misurazione e valutazione della prestazione individuale del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità utilizza strumenti che tengano conto dei seguenti aspetti<sup>13</sup>:

- il collegamento tra performance organizzativa e performance individuale, in particolare per i ruoli di direzione e responsabilità;
- l'individuazione di un numero limitato di obiettivi individuali, prioritari e coerenti con la posizione occupata dal funzionario con responsabilità dei servizi, chiaramente collegati all'attuazione dei progetti prioritari dell'Amministrazione, con specifico riferimento al periodo annuale di valutazione;
- ove coerente, la valutazione del contributo individuale alla performance organizzativa;
- l'individuazione di eventuali obiettivi specifici individuali o collettivi che si rendono utili in considerazione delle peculiarità dell'Amministrazione;
- la valutazione delle competenze professionali e manageriali manifestate. Tali competenze, che saranno coerenti le specificità organizzative del Comune, devono comunque essere tali da manifestare una costante capacità del valutato di adeguare i comportamenti e le sue competenze alle mutevoli condizioni organizzative e gestionali interne ed esterne all'amministrazione;
- la capacità di valutazione dimostrata dal funzionario nei confronti dei dipendenti in termini di differenziazione delle valutazioni.

La misurazione e valutazione della prestazione individuale del personale è effettuata dal personale responsabile di servizio e utilizza strumenti che tengano conto dei seguenti aspetti<sup>14</sup>:

- il raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali, che possono essere legati agli obiettivi dell'unità organizzativa nella quale si collocano le persone oggetto di valutazione, o legati alle competenze richieste e dimostrate o ai comportamenti professionali e organizzativi richiesti e posti in atto.
- la qualità del contributo individuale assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza.

È escluso dal presente Sistema di valutazione il personale eventualmente in regime di diritto pubblico, il cui rapporto di lavoro continua ad essere disciplinato, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 così come modificato dal D.Lgs 150/09, dai rispettivi ordinamenti<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> Art. 9 comma 1 del D. Lgs 150/09

<sup>14</sup> Art. 9 comma 2 del D. Lgs 150/09

<sup>15</sup> Art. 3 del D. Lgs 165/01

---

## 6. Strumenti di premio del merito

L'esito della valutazione si tradurrà nei seguenti strumenti di incentivazione e premio del merito, che verranno attivati in tutto o in parte in funzione delle disponibilità di risorse, della priorità dell'Amministrazione, e dando applicazione a quanto previsto dai vigenti contratti in tema di relazioni sindacali su questi aspetti.

- Incentivazione di produttività collettiva;
- Incentivazione di produttività individuale;
- Attribuzione di incarichi e specifiche responsabilità<sup>16</sup>;
- Progressioni economiche<sup>17</sup>;

---

## 7. Fasce

Trattandosi di ente di piccole dimensioni demografiche (Sala Biellese al 31.12.2011 contava n. 636 abitanti) e che ha solo 3 dipendenti, di cui 1 Responsabile di Servizio, non vengono individuate le fasce di merito.

---

## 8. Procedure di conciliazione

Nei confronti delle valutazioni il personale dipendente (valutato dalle posizioni responsabili dei servizi) può ricorrere al nucleo di valutazione entro cinque giorni dalla consegna della scheda, presentando le osservazioni di merito.

Nei confronti delle valutazioni il personale in posizione di responsabilità dei servizi (valutato dal Nucleo di valutazione) può ricorrere al Sindaco, entro cinque giorni dalla consegna della scheda, presentando le osservazioni di merito.

Il nucleo di valutazione e il Sindaco entro 15 giorni dalla presentazione, sentite le parti, potranno confermare il giudizio espresso o modificarlo d'ufficio. Il ricorrente potrà chiedere l'assistenza sindacale durante i colloqui.

---

## 9. Modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio esistenti

Il Piano della performance viene elaborato sulla base dei seguenti documenti di pianificazione e programmazione:

- Bilancio annuale e pluriennale
- Relazione previsionale e programmatica

---

## 10. Schede di valutazione

Le schede di valutazione dei funzionari titolari di Posizioni organizzative e del restante personale saranno elaborate nell'ambito del Piano della performance e tenendo conto dei suggerimenti e delle osservazioni di tutte le delle parti coinvolte nel processo, ivi inclusi i Sindacati.

---

<sup>16</sup> Art. 21 25 del D. Lgs 150/09

<sup>17</sup> Art. 21 23 del D. Lgs 150/09