

UNIONE DEL LOGUDORO



Ardara
Ittireddu
Mores
Nughedu S.N.
Ozieri
Pattada
Tula

REGOLAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DEI COMUNI ADERENTI “ALL’UNIONE DEL LOGUGORO”

Approvato con Deliberazione dell’Assemblea Generale dei Sindaci n. 55 del 28/10/2010

INDICE

TITOLO I – CRITERI GENERALI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

ARTICOLO I – PREMESSA

ARTICOLO II – ATTRIBUZIONI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

ARTICOLO III – IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

ARTICOLO IV – LA FASE DI IMPOSTAZIONE

ARTICOLO V – LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E DELLE P.O.

ARTICOLO VI – PROCEDURE PER L’ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

TITOLO II - DISCIPLINA DELL’APPLICAZIONE DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI RELATIVI ALLE SANZIONI CONSEGUENTI AD ACCERTAMENTI NEGATIVI AFFERENTI LE ATTIVITA’ ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DEI DIRIGENTI

ARTICOLO VII – PROCEDURE DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI DEL COMUNE DI OZIERI

ARTICOLO VIII – DISPOSIZIONI FINALI

TITOLO I

CRITERI GENERALI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

ARTICOLO I - PREMESSA

1. Il presente regolamento ha per oggetto il Sistema di Valutazione Individuale delle Prestazioni Dirigenziali e delle Posizioni Organizzative e costituisce lo strumento attraverso cui i comuni appartenenti all'UNIONE DEL LOGUDORO gestiscono e valorizzano le proprie Risorse Umane, oltre ad attuare il collegamento tra la valutazione, la retribuzione di risultato e gli altri istituti previsti dai Contratti Nazionali di Lavoro, con particolare riferimento a quanto previsto dall'articolo 13 del CCNL del 22.02.06; dall'art. 23 del CCNL del 10.04.1996; come modificato dall'art. 14 del CCNL del 23/12/1999 e successivamente dall'art. 11 del CCNL del 22/02/2006; dall'art. 23 bis e 23 ter del CCNL del 10/04/1996 introdotti dal CCNL del 22/02/2006; dall'art. 27 del CCNL del 10/04/1996 come modificato dall'art. 11 del CCNL del 22/02/2006; dagli articoli 9 e 10 del CCNL del 31/03/1999;

Onde rendere pienamente efficace il sistema, rispetto alle finalità sopra esposte, il processo di valutazione deve potersi riferire all'attività del Dirigente e della posizione organizzativa, complessivamente considerata e quindi all'insieme degli elementi che consentono di poter verificare il livello di conseguimento degli obiettivi, le competenze organizzative, la quantità e la qualità complessiva della prestazione lavorativa, dell'apporto individuale e del suo "comportamento organizzativo".

2. Il regolamento, nella sua applicazione, è strettamente correlato con la politica di incentivazione determinata dalle Giunte Municipali dei comuni associati e gestita dalla Direzione Generale ove esista e dai segretari comunali, avendo, tra gli obiettivi, la giusta valorizzazione professionale dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative in relazione alla performance conseguita.

3. Il processo di valutazione, inoltre, si informa ai seguenti principi ispiratori:

- È necessaria la partecipazione del Dirigente e della P.O. valutati alla definizione degli obiettivi ed al successivo processo di valutazione.
- il sistema di valutazione presuppone lo stretto collegamento con la erogazione degli incentivi che devono essere diversificati in relazione all'esito della valutazione e con gli effetti degli accertamenti previsti dai citati articoli.
- Trattandosi di valutazioni individuali è necessario assicurare il massimo della riservatezza ove richiesta.

ARTICOLO II – ATTRIBUZIONI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di Valutazione:

- Predisporre il modello per lo svolgimento del processo di valutazione individuale dei Dirigenti e delle P.O.
- Supporta le Giunte Municipali ed il Direttore Generale ove esiste ed i segretari comunali nella fase iniziale di definizione degli obiettivi e, durante l'anno, attraverso interventi mirati di comunicazione e formazione.
- partecipa allo svolgimento delle verifiche intermedie, in contraddittorio con i dirigenti e le P.O.

- Verifica e valuta la congruenza tra obiettivi programmati ed obiettivi effettivamente raggiunti.
- Effettua, sulla base della metodologia aziendale e mediante una corretta applicazione del sistema premiante, la valutazione dei risultati dei dirigenti e delle P.O..
- Assicura la coerenza e la omogeneità della valutazione finale.

ARTICOLO III – IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

1. La valutazione delle prestazioni individuali avviene attraverso la valutazione di *fattori “quantitativi” (obiettivi strategici* derivanti dalle indicazioni di priorità stabilite dall’organo di direzione politica e *obiettivi di carattere gestionale)* e *“qualitativi” (obiettivi di qualità o comportamenti organizzativi* e modalità di raggiungimento degli obiettivi).
2. La valutazione delle prestazioni sarà attuata tramite una scheda, il cui modello è allegato al presente regolamento, sulla quale verrà espressa la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi.
3. Per ogni obiettivo *strategico, gestionale, di qualità (o comportamentale)* è attribuita una percentuale di raggiungimento così definita:

Obiettivo non raggiunto: 0% : si qualifica come tale il risultato negativo effettivamente imputabile all’attività del dirigente. Il dirigente e/o la P.O. dovrà pertanto dimostrare, nel caso di mancato raggiungimento per cause oggettivamente non imputabili, di aver svolto ogni azione e attività necessaria al conseguimento del risultato. (N.B. Non sono qualificabili come attività e azioni gli atteggiamenti puramente formali del tipo “ho scritto, ma non ho avuto risposta”, “non è di mia competenza”, “non erano presenti alla riunione”, “non ho il personale adatto”, ecc, non essendo la competenza del dirigente e/o delle P.O. di tipo adempimentale, né meramente formale). Qualora sussistano elementi tali da reputare non raggiungibile l’obiettivo per cause comunque esterne, gli stessi devono essere tempestivamente segnalati per consentire la sostituzione o la rimodulazione dell’obiettivo. Ogni adempimento tardivo è comunque a carico del dirigente.

Obiettivo parzialmente raggiunto: 50% : l’obiettivo è considerato conseguito pur in mancanza di pienezza del risultato previsto. Il dirigente e/o la P.O. dovrà dimostrare i motivi del non pieno raggiungimento. In questo caso si considera parzialmente raggiunto l’obiettivo che non ha rispettato i termini previsti, o raggiunto con modalità diverse da quelle previste la cui applicazione porti ad un risultato qualitativamente o quantitativamente peggiore di quello originariamente assegnato. L’obiettivo si considera parzialmente raggiunto quando il mancato raggiungimento di pieni risultati è imputabile solo all’inerzia del dirigente.

Obiettivo pienamente raggiunto: 100% : Viene considerata la pienezza del raggiungimento con riferimento alla capacità del dirigente e/o della P.O. di cogliere la rilevanza del risultato assumendo le apposite iniziative in un contesto più ampio e la capacità di dimostrare gli effetti positivi anche ulteriori per l’amministrazione.

4. In sede di assegnazione del PEG il Direttore Generale ove esiste e i segretari comunali, con il supporto del Nucleo di Valutazione, individuano per ogni obiettivo

- 1) il coefficiente di pesatura

- 2) la rilevanza dell’obiettivo ai fini della valutazione (produttività + sanzioni)

5. La valutazione delle prestazioni individuali si sviluppa durante l’arco dell’anno e si esplicita nei seguenti momenti fondamentali:

- La definizione e negoziazione degli obiettivi.
- La verifica periodica (es. quadrimestrale).
- La valutazione finale e la relativa comunicazione all’interessato.

ARTICOLO IV – LA FASE DI IMPOSTAZIONE

1. La Giunta Municipali individuano annualmente, sulla base dei contenuti del programma di mandato e di norma in concomitanza con l'approvazione della proposta di Bilancio e della relazione previsionale e programmatica, le priorità per l'azione amministrativa delle proprie strutture di gestione consistenti in *obiettivi strategici, obiettivi gestionali e obiettivi di qualità o comportamentali*

2. Tali priorità (*obiettivi strategici, gestionali e di qualità o comportamentali*) vengono comunicate al Direttore Generale ove esiste e ai segretari comunali e costituiscono il presupposto per la gestione del sistema di valutazione.

3. Le medesime priorità costituiscono altresì fondamento metodologico per la proposizione, da parte del Direttore Generale ove esiste e dei segretari comunali del Piano Dettagliato degli Obiettivi. Ciò in quanto il Piano degli Obiettivi deve rappresentare l'indispensabile supporto per il corretto orientamento delle attività gestionali.

Il processo di elaborazione del medesimo piano costituisce momento di attiva collaborazione fra tutte le componenti del governo locale. Il piano sarà infatti approvato dalla Giunta Comunale in esito al necessario confronto fra l'organo esecutivo e i responsabili gestionali, volto a determinare e specificare:

- a) le priorità programmatiche da parte degli Amministratori;
- b) la serie di proposte attuative destinate a costituire fondamento e presupposto giuridico-fattuale della valutazione dei Dirigenti delle P. O e dei Dipendenti.

Il Direttore Generale ove esiste e i segretari comunali devono assicurare il pieno coinvolgimento di tutti i Dirigenti e delle P.O. nella redazione del Piano dettagliato degli Obiettivi. In tale prospettiva i Dirigenti e le P.O. devono essere invitati a procedere, con la cooperazione degli Assessori di riferimento e dei Responsabili di Procedimento, alla individuazione degli obiettivi gestionali ritenuti di maggiore rilevanza nell'ambito del settore di competenza.

4. In relazione alle richiamate indicazioni programmatiche e sulla base del Piano Dettagliato degli Obiettivi il Direttore Generale ove esiste e i segretari comunali, con il supporto del Nucleo di Valutazione, assegnano gli obiettivi di risultato (*strategici e di carattere gestionale*) e individuano gli obiettivi di qualità (*comportamenti organizzativi*) per tutti i dirigenti e le P. O. dei Comuni interessati che successivamente verranno riportati nei PEG che le Giunte Municipali approveranno con apposita delibera.

5. Per ogni anno di riferimento, inoltre, vengono individuate direttive generali che possono riguardare: l'attività amministrativa e la gestione, misure specifiche relative ad attività e progetti fondamentali o misure straordinarie previste da norme di legge. Tali direttive (là dove presenti nell'anno) devono essere perseguite per evitare l'insorgere di situazioni e/o fatti dannosi per l'Ente. Tali direttive vengono comunicate ai dirigenti e alle P.O. e non concorrono nella pesatura degli obiettivi.

6. Sugli obiettivi contenuti in tale programma è attivato un sistema di monitoraggio, finalizzato alla verifica in itinere, da parte degli organi politici e della Direzione Generale ove esiste e dei segretari comunali, con il supporto del Nucleo di Valutazione, dello stato di avanzamento delle attività, in relazione a indicatori di risultato e all'adozione delle eventuali azioni correttive o di riprogrammazione.

7. L'obiettivo è in ogni momento riformulabile in relazione ai fattori sopravvenuti, alle nuove o diverse direttive politiche o a originarie imperfezioni di formulazione dell'obiettivo stesso. La riformulazione deve essere tempestivamente segnalata e supportata da dettagliate analisi che la

giustificano. Il Nucleo di Valutazione dovrà prendere atto delle sopravvenute criticità e rimodulazione degli obiettivi e potrà essere interessato in caso di divergenza di opinioni sulla necessità di riformulazione dell'obiettivo.

8. La valutazione sarà effettuata sull'obiettivo rimodulato e **tenendo in debito conto le criticità sopravvenute che ne abbiano ostacolato la realizzazione.**

9. Nel caso vi siano obiettivi intersettoriali, l'obiettivo deve risultare assegnato a tutte le direzioni o posizioni coinvolte nel perseguimento dello stesso (pur con pesature diverse e parziali all'interno dell'elenco degli obiettivi individuali). Negli obiettivi così assegnati dovranno essere indicati le attività ed i tempi entro i quali le azioni e gli adempimenti di ciascuna direzione o posizione debbono essere posti in essere.

10. Ogni obiettivo deve essere ben definito in quantità e qualità, realistico e misurabile attraverso indicatori precisi e non generici.

ARTICOLO V – LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E DELLE P.O.

1. Per ciascun Dirigente o posizione organizzativa possono essere assegnati:

a) obiettivi di risultato di carattere strategico, relativi ai programmi e alle politiche dell'amministrazione;

b) obiettivi di risultato di carattere gestionale, individuati annualmente per ogni direzione o posizione e riferiti al miglioramento dell'attività svolta dalla direzione sotto il profilo organizzativo, gestionale, dei rapporti con l'utenza interna ed esterna, della gestione delle risorse, dell'attività amministrativa, della comunicazione interna ed esterna, del sistema di pianificazione e programmazione, dei rapporti con soggetti terzi e portatori di interesse;

c) obiettivi di qualità (comportamento organizzativo), che possono essere riferiti alle capacità manageriali dei Dirigenti e delle P.O, quali ad esempio: capacità decisionale e assunzione degli impegni; capacità organizzativa e coinvolgimento dei dipendenti; capacità di leadership; capacità di lavorare e far lavorare in gruppo; capacità di gestire e governare la complessità; capacità di iniziativa; corretta gestione delle attività e delle risorse; orientamento al risultato e capacità realizzativa; microstruttura e soluzioni organizzative; gestione, sviluppo e valutazione dei collaboratori, cooperazione e lavoro di squadra con altre strutture;

2. Il peso complessivo risultante dalla somma dei pesi singolarmente assegnati ai singoli obiettivi deve essere pari al 65% del peso totale di tutti gli obiettivi assegnati al dirigente e/o alla P.O. . Il peso complessivo risultante dalla somma dei pesi singolarmente assegnati ai singoli obiettivi di qualità o comportamentali deve essere pari al 35% del totale degli obiettivi attribuiti al Dirigente e/o alla P.O);

3. A conclusione del ciclo annuale di attività, sulla base di riscontri oggettivi forniti dai sistemi di controllo direzionale, degli elementi contenuti nella Relazione di consuntivo annuale della Direzione generale ove esiste o dei segretari comunali e nella relazione finale dei dirigenti e delle P.O., il Nucleo di Valutazione valuta il grado di realizzazione degli obiettivi assegnati.

6. La valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati tiene conto del contesto organizzativo di operatività. Gli obiettivi non raggiunti per cause di forza maggiore, non imputabili a responsabilità del dirigente e/o delle P.O. e non preventivabili, non verranno considerati ai fini del computo percentuale, salvo quanto previsto dal precedente articolo III, comma 3.

7. Per le valutazioni riferite agli obiettivi di qualità o di *comportamento organizzativo* ed in particolare alla capacità di cooperazione e al lavoro di squadra, possono essere utilizzati criteri di accertamento che coinvolgano, attraverso indicazioni reciproche, le strutture apicali con riferimento alle quali è stata prevista una specifica cooperazione.

ARTICOLO VI – PROCEDURE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. La soglia minima di raggiungimento degli obiettivi al di sotto della quale non si dà luogo alla corresponsione di alcuna quota di premialità, è fissata nel senso che debbono essere contemporaneamente presenti le seguenti due condizioni:

a) 50% della media ponderata di tutti gli obiettivi.

2. La valutazione finale è la risultante della somma del grado di realizzazione degli obiettivi attribuiti, ponderato in base al peso attribuito a ciascuno.

3. La retribuzione di risultato è attribuita in proporzione:

- alla percentuale di valutazione finale se superiore al 50%
- alla durata dell'incarico di responsabilità di strutture dirigenziali e delle P.O nel corso dell'anno di riferimento.

4. Il Nucleo di Valutazione, al termine del processo valutativo, predispone una relazione contenente la valutazione finale di ciascun dirigente e delle P. O. e la trasmette al Sindaco per gli adempimenti di ordine amministrativo (*erogazione delle corrispettive quote di retribuzione di risultato*) oppure per l'applicazione di quanto contemplato e disciplinato nel Titolo II del presente regolamento.

5. Degli esiti finali del processo di valutazione è data formale comunicazione ai singoli Dirigenti e alle P.O. da parte della Direzione Generale ove esiste e dei segretari comunali.

6. Sono soggetti a valutazione tutti i dirigenti e le P.O dei singoli comuni associati e della "Unione del Logudoro"; sono esclusi dal sistema di valutazione (e conseguentemente dal conferimento delle indennità contrattuali ad esso collegate) i dirigenti e le P.O. non valutabili a causa della brevità (meno di 6 mesi) del loro periodo di servizio effettivo presso gli uffici dei comuni associati nell'anno di riferimento. Per periodi di servizio superiori a 6 mesi, la valutazione e la relativa quota di risultato sarà rapportata ai dodicesimi di lavoro effettivamente effettuati.

7. Nell'ambito del sistema di valutazione dei dirigenti e delle P.O., il Direttore Generale i segretari comunali possono assumere iniziative di raccordo e coordinamento ai fini di una più efficace gestione del sistema e stabilire ulteriori disposizioni operative specifiche, nell'ambito e in applicazione dei criteri fissati dalla presente regolamentazione, nel rispetto dei livelli di relazioni sindacali previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.

8. I processi di gestione del processo di programmazione e di valutazione del lavoro sopra descritto, sono sottoposti a verifica annuale da parte del Nucleo di Valutazione allo scopo di misurarne il grado di funzionalità e di rispondenza alle finalità nonché di individuare le eventuali linee di sviluppo e miglioramento; di tale verifica il Nucleo elaborerà un rapporto conclusivo da presentare al Presidente dell' "Unione del Logudoro" e ai Sindaci dei comuni associati.

9. In sede di valutazione il Nucleo di Valutazione dovrà debitamente tenere conto delle circostanze gestionali non addebitabili a responsabilità della dirigenza che incidano sul raggiungimento dei risultati assegnati.

TITOLO II

DISCIPLINA DELL'APPLICAZIONE DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI RELATIVI ALLE SANZIONI CONSEQUENTI AD ACCERTAMENTI NEGATIVI AFFERENTI LE ATTIVITA' ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DEI DIRIGENTI

ARTICOLO VII - PROCEDURE DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI DEL COMUNE DI OZIERI

1. Come già illustrato nel Titolo I, articolo 1, comma 1 del presente regolamento, la valutazione finale viene altresì utilizzata ai fini dell'applicazione delle misure sanzionatorie secondo le procedure stabilite dall'amministrazione.

2. Le presenti regole si pongono la finalità di migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa del Comune di Ozieri, anche attraverso la disciplina del procedimento di applicazione del CCNL relativi alla dirigenza del comparto Regioni e Autonomie Locali con particolare riferimento a quanto previsto dall'articolo 13 del CCNL del 22.02.06; dall'art. 23 del CCNL del 10.04.1996; come modificato dall'art. 14 del CCNL del 23/12/1999 e successivamente dall'art. 11 del CCNL del 22/02/2006; dall'art. 23 *bis* e 23 *ter* del CCNL del 10/04/1996 introdotti dal CCNL del 22/02/2006; dall'art. 27 del CCNL del 10/04/1996 come modificato dall'art. 11 del CCNL del 22/02/2006;

3. La presente disciplina è coordinata con quella relativa alla valutazione dei dirigenti del Comune di Ozieri, di cui al Titolo I del presente regolamento. A tale fine il Nucleo di Valutazione supporta il Direttore Generale nell'esercizio delle funzioni ad esso attribuite con particolare riferimento all'impostazione metodologica del processo ed alla verifica delle sue coerenze.

4. Il meccanismo di programmazione e gli esiti del procedimento relativo al regolamento per la valutazione dei dirigenti del Comune di Ozieri costituiscono il presupposto per l'applicazione degli istituti contrattuali di cui al precedente comma 2 (Titolo II) del presente regolamento.

5. Avvalendosi degli esiti della valutazione delle prestazioni dei dirigenti nonché di altri elementi documentali, il Direttore Generale procede, per ciascun dirigente, all'accertamento degli eventuali risultati negativi.

6. Tali accertamenti riguardano:

- a) mancato raggiungimento per tre o più anni consecutivi di almeno 2/3 degli obiettivi consideranti *rilevanti*;
- b) conseguenze particolarmente dannose per attività dell'ente comunque documentabili derivanti dalla inosservanza delle direttive generali formalmente impartite ai sensi del già richiamato art. 23 bis del CCNL 1996.

7. Le risultanze dell'accertamento determinano l'applicazione, da parte del Direttore Generale degli istituti contrattuali di cui al precedente comma 2 (Titolo II); in particolare:

- a) la presenza di entrambi elementi di cui alle lett. a), b) del precedente comma 6 ripetuta per due anni, oppure la presenza di uno solo dei due elementi, ripetuta per tre anni: riduzione delle funzioni e diminuzione dell'indennità di posizione fino al minimo contrattuale;
- b) la presenza di due elementi di cui alle lett. a), b) del precedente comma 6 ripetuta per tre anni oppure la presenza di uno solo degli elementi di cui alle lett. a), b) del precedente comma 6 ripetuta per quattro anni: sospensione dell'indennità di posizione e sospensione delle funzioni di direzione di struttura

c) la presenza di tutti gli elementi di cui alle lett. a), b) del precedente comma 6 protratta per più di quattro anni: messa in disponibilità.

8. Nel caso di presenza di uno degli elementi di cui alle lett. a), b) del precedente comma 6 per periodi inferiori a quelli previsti non c'è sanzione, ma il comportamento è contestato con diffida ed inserimento nel fascicolo personale.

9. L'istruttoria della fase disciplinare dovrà essere condotta dal Direttore Generale congiuntamente al Nucleo di Valutazione.

10. Il Direttore Generale, una volta compiuti gli accertamenti di cui al comma 6 comunica al dirigente interessato le proprie determinazioni in merito all'applicazione degli istituti contrattuali di cui al comma 2 (Titolo II) del presente regolamento.

11. Il dirigente interessato, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma precedente può chiedere l'attivazione di un contraddittorio con il Direttore Generale ed il Nucleo di Valutazione.

12. Qualora l'esito di tale contraddittorio non risulti soddisfacente per le parti il dirigente può chiedere l'intervento degli organismi di garanzia previsti dalla disciplina contrattuale, i quali assumono le determinazioni conclusive.

13. Il provvedimento generale viene assunto dal Sindaco su proposta motivata del Direttore Generale sulla base dell'esito del procedimento di cui all'articolo precedente

14. Il Direttore Generale si baserà, per la procedimentalizzazione degli accertamenti negativi, sia su parametri quantitativi che su parametri non quantitativi (qualitativi/comportamentali) coerenti con le linee guida fornite, rilevando tutti quei dati distribuiti sul periodo di riferimento, che siano in grado di esplicitare una valutazione delle capacità manageriali e dei comportamenti basata su dati reali.

15. La qualificazione dei risultati negativi terrà conto di tutti i dati oggettivamente ricavabili e di tutte le informazioni necessarie alla misurazione: lo scostamento da quanto preventivato e quanto reso a consuntivo, la "quantità di prodotti" realizzati, il rispetto dei piani sulle attività progettuali misurati attraverso la produzione di stati di avanzamento, il numero e la tipologia di attività svolte rispetto all'obiettivo rilevante assegnato, le difficoltà eventualmente incontrate, l'impatto ottenuto su altri uffici, nonché le risultanze dei comportamenti e delle competenze individuali ovvero l'individuazione di tutti quei fattori che rilevino la qualità della prestazione individuale specificatamente adottata per il perseguimento degli obiettivi.

16. Gli eventi e le situazioni riguardanti ogni obiettivo rilevante devono essere concretamente descrivibili, documentabili e verificabili attraverso traguardi raggiunti e azioni realizzate, pertanto dovranno essere individuati il numero più ampio possibile di fatti e/o situazioni e dovrà essere assicurata la significatività degli eventi rilevati. La rilevazione dei fatti e delle situazioni che vengono a prodursi viene effettuata in maniera continuativa e gli eventi vengono annotati quando accadono.

17. Da parte del dirigente valutato vi deve essere la raccolta dei dati per produrre stati di avanzamento degli obiettivi rilevanti assegnati, tenendo nota di eventi significativi che lo riguardano, per avere un quadro di riferimento e per motivare eventuali azioni gestionali ed organizzative adottate.

18. Se le cause dello scostamento dipendono da fenomeni effettivamente non "governabili" da parte del valutato, questi evidenzierà i fattori non imputabili al suo operato e quanto incidono, a suo parere,

sul risultato finale conseguito e proporrà in contraddittorio una rivisitazione della valutazione negativa effettuata dal valutatore.

19. Le cause che hanno determinato il mancato raggiungimento verranno ulteriormente verificate da parte del Direttore Generale congiuntamente al Nucleo di Valutazione, che successivamente confermerà o eventualmente correggerà la valutazione effettuata per l'applicazione degli accertamenti negativi sentiti nuovamente gli organismi di tutela della dirigenza con particolare riguardo al Comitato dei Garanti, da nominarsi entro 60 gg. dall'entrata in vigore del presente regolamento.

20. Il presente titolo si applica solo al comune di Ozieri, il quale ha già approvato la presente metodologia con deliberazione di giunta comunale n. 134 del 7 maggio 2009.

TITOLO III

DISPOSIZIONI GENERALI DI RINVIO E DISPOSIZIONI FINALI

ARTICOLO VIII – NORME FINALI

1. Per quanto non previsto nel presente Regolamento si fa riferimento alla normativa vigente in materia.
2. Il presente Regolamento entra in vigore al momento della raggiunta esecutività delle deliberazioni inerenti la sua approvazione.

Il presente Regolamento è stato approvato dall'Assemblea Generale dei Sindaci dell'Unione del Logudoro con Deliberazione n. 54 del 28/10/2010 e dalle Giunte Comunali dei comuni appartenenti all'Unione che hanno aderito alla gestione associata del servizio, con le seguenti Deliberazioni:

| | |
|------------------------|--|
| Comune di Ardara | Deliberazione G.C. n. 63 del 09/11/2010 |
| Comune di Ittireddu | Deliberazione G.C. n. 174 del 06/12/2010 |
| Comune di Pattada | Deliberazione G.C. n. 143 del 10/11/2010 |
| Comune di Nughedu S.N. | Deliberazione G.C. n. 99 del 14/12/2010 |
| Comune di Ozieri | Deliberazione G.C. n. 282 del 15/12/2010 |
| Comune di Tula | Deliberazione G.C. n. 138 del 22/11/2010 |

Il presente Regolamento è entrato in vigore in data 31/12/2010