

- b) la ricognizione che non sussistano nell'ente professionalità in grado di ricoprire il ruolo organizzativo oggetto dell'incarico, ovvero che, se esistenti, siano già incaricate di altra funzione dirigenziale organizzativamente non sovrapponibile;
- c) la pubblicazione di un apposito avviso effettuata dal responsabile del servizio competente;
- d) il riscontro di corrispondenza dei titoli professionali e di servizio dei candidati ai requisiti previsti, effettuata da apposita commissione nominata dal Sindaco, composta dal Segretario generale e da due Responsabili di Servizi o esperti esterni;
- e) il decreto sindacale di conferimento d'incarico al soggetto il cui profilo di competenza sia ritenuto più coerente con quello richiesto.

Articolo 27 - Incarichi professionali esterni

1. Laddove le risorse professionali interne non possono far fronte alle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi gestionali, o per ambiti di attività specialistici, e in quanto previsto dagli atti di programmazione gestionale, il responsabile della struttura organizzativa interessata può conferire con propria determinazione incarichi professionali, nominando esperti esterni di provata professionalità ed esperienza per la gestione di progetti e attività complesse. La verifica della professionalità dei soggetti interessati deve risultare da curriculum personale acquisito nella fase istruttoria del procedimento. Dovranno essere privilegiate le forme di collaborazione parziale che, integrandosi alle attività delle strutture organizzative interne, ne favoriscano lo sviluppo professionale.
2. Lo specifico regolamento definisce le norme per il conferimento degli incarichi esterni.

CAPO IV – CICLO DELLA PERFORMANCE

Articolo 28 - Ciclo della performance, trasparenza e sistemi di valutazione

1. L'Ente coordina i propri sistemi di programmazione strategica, gestionale ed operativa nonché di monitoraggio delle linee di attività ordinaria e dell'osservanza degli standard erogativi fissati, al fine di permettere il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni fornite dall'organizzazione del Comune nel suo complesso, dalle diverse strutture organizzative e dai singoli dipendenti.
2. Le risultanze dell'attività di rendicontazione e valutazione previste dalla normativa vigente sono organicamente rappresentate al fine di permettere una loro lettura integrata e una valutazione coordinata dei risultati ottenuti. La Relazione sulla performance è il documento rappresentativo della sintesi del processo valutativo.
3. Nel quadro del sistema delle performance, l'Ente adotta una serie di iniziative raccolte in Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente, tese a garantire:
 - a) un adeguato livello di trasparenza delle procedure e dei contenuti dell'attività di programmazione e di valutazione;
 - b) la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità;
 - c) la piena applicazione degli istituti contrattuali.
4. Il sistema di valutazione dei soggetti con funzioni di direzione e dei dipendenti è proposto dall'organismo di valutazione e adottato dalla Giunta.
5. Le finalità, la composizione, le competenze e le modalità di costituzione e funzionamento dell'organismo di valutazione sono raccolte in apposito regolamento.
6. L'Ente può promuovere o aderire a forme di gestione associata dell'organismo di valutazione.

Articolo 29 - Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione e alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli, dalle unità organizzative e dall'intera struttura, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati ed efficienza nell'impiego delle risorse destinate al loro perseguimento.
2. L'Ente misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, ai Servizi e agli Uffici autonomi in cui si articola e ai singoli dipendenti.

Articolo 30 - Piano della performance

1. Il Piano della performance è strettamente ancorato ai contenuti delle linee programmatiche deliberate, si articola secondo i programmi indicati dalla Relazione previsionale e programmatica ed è completato dagli strumenti di programmazione gestionale, adottati nei termini di legge, e dagli strumenti di rappresentazione e misurazione delle linee di attività ordinaria.
2. In merito alla valutazione della performance organizzativa, l'Ente provvede all'acquisizione, nel corso dell'anno, attraverso incontri/manifestazioni con le associazioni rappresentative della comunità operanti sul territorio, di informazioni circa il grado di adeguatezza dei servizi erogati. Tali informazioni sono rese disponibili all'Organismo di valutazione e sono oggetto di valutazione da parte degli organi competenti, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e delle attività, anche al fine della predisposizione della relazione sulla performance.

Articolo 31 - Relazione sulla performance

1. La Giunta approva, entro il 30 giugno di ogni anno, previa validazione dell'Organismo di valutazione, un apposito documento di rendicontazione, denominato Relazione sulla performance, che evidenzi il grado di attuazione del Piano della performance dell'anno precedente.
2. La relazione sulla performance deve riguardare:
 - a) le attività svolte e i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto a quanto programmato;
 - b) gli eventuali scostamenti tra obiettivi programmati e risultati conseguiti;
 - c) le azioni correttive adottate nel caso di scostamenti rilevati in corso d'anno.
3. La Relazione sulla performance è resa disponibile e visibile attraverso la pubblicazione nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente ed è oggetto di divulgazione e discussione con le associazioni rappresentative del territorio e con i cittadini, secondo le modalità individuate dalla Giunta.

CAPO V - STRUTTURE DI COORDINAMENTO

Articolo 32 - Ufficio di Direzione

1. L'Ufficio di Direzione è lo strumento di supporto al Sindaco nelle attività di programmazione direzionale e d'integrazione dell'attività dell'intera struttura organizzativa dell'Ente.
2. Esso è composto:
 - a) dal Sindaco o suo delegato
 - b) dal Segretario Generale;
 - c) dai responsabili di Servizio.
3. L'Ufficio di Direzione è convocato e presieduto dal Sindaco o suo delegato.
4. Ai lavori del Ufficio di Direzione possono partecipare, su esplicito invito del presidente, responsabili di unità organizzative interne, responsabili di unità di progetto eventualmente interessate, di consulenti incaricati di specifiche funzioni riguardanti gli oggetti da trattare e qualunque altro dipendente possa essere utile alla trattazione degli argomenti oggetto di discussione.
5. L'Ufficio di Direzione è convocato periodicamente e comunque ogni qualvolta, a parere del presidente, si determinino necessità di valutazione generale ed interdirezionale di specifici argomenti, al fine di predisporre i programmi operativi di attuazione degli indirizzi deliberati.
6. L'Ufficio di direzione:
 - a) sovrintende alle attività dell'Ente in esecuzione degli atti e degli indirizzi dell'Amministrazione e cura l'integrazione tra le diverse strutture organizzative, come anche l'identificazione e la risoluzione di eventuali conflitti di competenza, al fine di garantire efficacia, efficienza e uniformità all'attività dell'Ente;
 - b) rappresenta la sede di elaborazione del Piano della performance, del Piano esecutivo di gestione e della relazione sulla performance da sottoporre alla Giunta Comunale;
 - c) coordina i sistemi di programmazione direzionale e gestionale ed il controllo di gestione;
 - d) formula proposte ed esprime pareri al Sindaco e agli Assessori relativamente agli ambiti generali di attività dell'Ente;
 - e) cura gli indirizzi di attuazione dei piani, programmi e direttive generali definite dal Sindaco o dalla Giunta;
 - f) esercita ogni altra competenza attribuitagli dal presente regolamento e conferitagli dal Sindaco .
7. Le determinazioni dell'Ufficio di Direzione rappresentano direttive di attività per tutte le strutture interessate.