

COMUNE DI SANT'ANGELO IN PONTANO

**COPIA DI DELIBERAZIONE
DELLA
GIUNTA COMUNALE**

DELIBERAZIONE NUMERO 37 DEL 21-06-12

OGGETTO:

APPROVAZIONE INDIRIZZI E PRINCIPI RELATIVI AL SI-
STEMA DI VALUTAZIONE E MERITO NELLA PUBBLICA AMMI-
NISTRAZIONE COSÌ COME DEFINITI DAL D. LGS. N.150/
2009.

L'anno duemiladodici il giorno ventuno del mese di giugno alle ore
20:00, nella Residenza Municipale in seguito a convocazione, disposta nei
modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

=====

| | | |
|-----------------------|--------------|---|
| MOSCONI ERALDO | SINDACO | P |
| LIVI SIMONE | VICE SINDACO | P |
| PIERANGELI FABIO | ASSESSORE | A |
| VALERI IN MILOZZI ADA | ASSESSORE | P |
| COSTANTINI RENATO | ASSESSORE | P |

=====

Assegnati n. 5 In carica n. 5 Presenti n. 4 Assenti n. 1

Partecipa in qualità di segretario verbalizzante il Segretario Sig. D.SSA
MARISA CARDINALI

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il
Sig. MOSCONI ERALDO nella sua qualità di SINDACO ed invita la Giunta
Comunale alla discussione dell'oggetto su riferito.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il documento istruttorio riportato in calce alla presente deliberazione dal quale si rileva la necessità di adottare il presente atto;

Ritenuto, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di deliberare in merito;

Visto l'art. 48 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 in ordine alla competenza per l'adozione del presente atto;

Acquisiti i pareri favorevoli sulla regolarità tecnica e contabile espressi dai Responsabili dei servizi secondo il disposto dell'articolo 49 del Decreto Legislativo 267/2000;

Atteso che il Segretario Comunale, a ciò espressamente richiesto, rileva la conformità dell'atto alle norme legislative, statutarie e regolamentari ai sensi dell'art. 97, comma 2, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Con voti favorevoli unanimi, espressi palesemente,

D E L I B E R A

IL documento istruttorio, allegato in calce alla deliberazione, forma parte integrante e sostanziale del presente dispositivo.

Di proseguire nel processo di adeguamento dell'organizzazione dell'ente ai principi contenuti nel D.lgs. n.150/2009 e successive variazioni.

Di approvare, conseguentemente, l'articolato, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, con il quale vengono recepiti gli indirizzi ed i principi relativi al sistema di valutazione e merito nella pubblica amministrazione così come definiti dal d.lgs. n.150/2009.

Di dare atto che l'articolato come sopra approvato costituirà parte integrante e sostanziale del vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, le cui norme incompatibili con la nuova disciplina prevista dal documento qui allegato devono intendersi abrogate.

Il Nucleo di valutazione del Comune di Sant'Angelo in Pontano sarà costituito, organizzato e disciplinato secondo quanto previsto dal documento qui allegato, agli articoli da 9 a 13.

Di dare atto, in particolare, che, con l'entrata in vigore del regolamento allegato, deve intendersi superato e non più in vigore, in quanto incompatibile, l'art. 1 del "Regolamento del nucleo di valutazione" approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 13.03.2006 che prevede la composizione collegiale del nucleo di valutazione;

DI PROVVEDERE alla comunicazione dell'adozione del presente atto, mediante trasmissione in elenco, ai capigruppo consiliari contestualmente all'affissione all'albo, secondo quanto stabilito dall'art. 125 del Dlg. 18/08/2000, n.267.

INOLTRE,
considerata l'urgenza di provvedere, con voti favorevoli unanimi, resi in
modo palese,

D E L I B E R A

DI dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi
dell'art. 134 - comma 4[^] - del D.L.vo 18/8/2000 n. 267.

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

A) NORMATIVA DI RIFERIMENTO

DECRETO LEGISLATIVO 18 AGOSTO 2000, N. 267;

B) MOTIVAZIONE ED ESITO DELL'ISTRUTTORIA

PREMESSO che:

In termini generali, l'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001 stabilisce che, nelle amministrazioni pubbliche, l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, (accrescere l'efficienza, razionalizzare il costo del lavoro, ottimizzare l'utilizzo delle risorse umane, ecc.), previa verifica degli effettivi fabbisogni;

l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000, prevede che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

l'art. 48 del D.Lgs. n.267/2000, al comma n. 3, dispone: "è, altresì, di competenza della Giunta l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio";

il D.lgs. 27 Ottobre 2009, n.150 nell'introdurre e sviluppare i principi di trasparenza, valutazione e merito nella pubblica amministrazione, ha chiesto agli enti locali un particolare adeguamento alle disposizioni ivi contenute in materia di:

ciclo di gestione della "PERFORMANCE";

trasparenza ed integrità;

sistemi di controllo;

sistemi di valutazione e di "PERFORMANCE" organizzativa ed individuale;

lo strumento per tale adeguamento risiede nella potestà normativa che si esplica con l'approvazione del Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi e sue eventuali variazioni ed integrazioni;

la Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche, con deliberazione n. 121/2010 del 09/12/2010, inerente "Osservazioni in ordine al documento avente ad oggetto "L'applicazione del Decreto legislativo n.150/2009 negli Enti Locali: le Linee guida dell'ANCI in materia di Ciclo della "PERFORMANCE"", nel precisare che, l'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009, non trova applicazione ai comuni (stante il mancato rinvio disposto dall'articolo 16, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009), ha ritenuto che rientri nella discrezionalità del singolo Comune la scelta di costituire o meno l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).
si ravvisa, pertanto, l'urgente necessità di adeguare il vigente

regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, recependo gli indirizzi ed i principi relativi al sistema di valutazione e merito nella pubblica amministrazione così come definiti dal d.lgs. n.150/2009;

VISTO, a riguardo, l'allegato articolato che dovrà integrare, per quanto sopra, il vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

VISTO l'art.1, comma 1, le d.lgs. 30 Luglio 1999, n.286, nel testo ad oggi ancora vigente, in virtù del quale, le pubbliche amministrazioni, nell'ambito della rispettiva autonomia, si dotano di strumenti adeguati a valutare, tra le altre, le prestazioni del personale con qualifica dirigenziale (valutazione della dirigenza);

VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO il D.lgs. 27 Ottobre 2009, n.150;

VISTA la legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3 e la legge 5 giugno 2003, n. 131, recante: "Disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento della Repubblica alla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3";

VISTA la legge 24 dicembre 2007, n. 244;

VISTO lo Statuto Comunale;

Alla luce di quanto sopra esposto si propone di deliberare quanto segue:

C) PROPOSTA:

Di proseguire nel processo di adeguamento dell'organizzazione dell'ente ai principi contenuti nel D.lgs. n.150/2009 e successive variazioni.

Di approvare, conseguentemente, l'articolato, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, con il quale vengono recepiti gli indirizzi ed i principi relativi al sistema di valutazione e merito nella pubblica amministrazione così come definiti dal d.lgs. n.150/2009.

Di dare atto che l'articolato come sopra approvato costituirà parte integrante e sostanziale del vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, le cui norme incompatibili con la nuova disciplina prevista dal documento qui allegato devono intendersi abrogate.

Il Nucleo di valutazione del Comune di Sant'Angelo in Pontano sarà costituito, organizzato e disciplinato secondo quanto previsto dal documento qui allegato, agli articoli da 9 a 13.

Di dare atto, in particolare, che, con l'entrata in vigore del regolamento allegato, deve intendersi superato e non più in vigore, in quanto incompatibile, l'art. 1 del "Regolamento del nucleo di valutazione" approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 13.03.2006 che prevede la composizione collegiale del nucleo di valutazione;

Comunicare l'adozione del presente atto, mediante trasmissione in elenco, ai capigruppo consiliari contestualmente all'affissione all'albo, secondo quanto stabilito dall'art. 125 del Dlg. 18/08/2000, n.267.

DI dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 - comma 4[^] - del D.L.vo 18/8/2000 n. 267.

COMUNE DI SANT'ANGELO IN PONTANO

Provincia di Macerata

**INDIRIZZI E PRINCIPI RELATIVI AL SISTEMA DI VALUTAZIONE
E MERITO NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COSÌ COME
DEFINITI DAL D. LGS. N.150/2009.**

Art. 1 - "PERFORMANCE".

1. Questo Comune promuove il merito e il miglioramento della "performance" organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori "performance" attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera, secondo i principi stabiliti dal Titolo II (Misurazione, valutazione e trasparenza della "performance") e Titolo III (Merito e premi) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.
2. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, di incentivi e premi collegati alla "performance" in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato D.Lgs. n. 150/2009.

Art. 2 - Ciclo di gestione 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" individuale;
 - e. utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f. rendicontazione dei risultati al Sindaco, alla giunta comunale, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 3 - Obiettivi e indicatori.

1. Gli obiettivi, definiti all'inizio d'ogni esercizio, sono:
 - a. rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità

- politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b. specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c. tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d. riferibili ad un anno;
- e. commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f. confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g. correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 4 - Misurazione e valutazione della "performance" individuale.

1. La misurazione e la valutazione della "performance" individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:
 - a. agli indicatori di "performance" relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c. alla qualità del contributo assicurato alla "performance" generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla "performance" individuale del personale sono collegate:
 - a. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b. alla qualità del contributo assicurato alla "performance" dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Art. 5 - Obiettivi della "PERFORMANCE".

1. Questo Comune misura e valuta la "performance" dei singoli

dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

Art. 6 - Funzione e misurazione della "performance".

1. La funzione di misurazione e valutazione della "performance" è svolta:
 - c. dal nucleo di valutazione che valuta la "performance" dei dirigenti o responsabili di servizio;
 - d. dai dirigenti o dai responsabili di unità organizzative ai quali sono attribuite le funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 109, c. 2, del TUEL 18/08/2000, n. 267, che valutano le "performance" individuali del personale assegnato.
2. La valutazione della "performance" da parte dei soggetti di cui al comma 1 è effettuata sulla base dei parametri e modelli di riferimento che saranno definiti ai sensi dell'art. 2 del protocollo d'intesa ANCI - CIVIT, stipulato in data 16 settembre 2010 in attuazione dell'art. 13, comma 2, del D.Lgs. 27 dicembre 2009, n. 150.

Art. 7 - Valutazione dei dipendenti

1. La valutazione dei dipendenti ha per oggetto le funzioni attribuite, gli obiettivi assegnati, i risultati conseguiti, i comportamenti organizzativi evidenziati;
2. La valutazione dei dipendenti è effettuata dai singoli Responsabili di unità organizzative ai quali sono attribuite le funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 109, c. 2.
3. Il sistema di valutazione deve prevedere la preventiva comunicazione agli interessati dei criteri e dei parametri dettagliati su cui si fonderà la valutazione e la possibilità di controdedurre sulla proposta di valutazione.

Art. 8 - Valutazione dei dirigenti e dei responsabili di unità organizzative

1. La valutazione dei dirigenti e dei responsabili di unità organizzative ai quali sono attribuite le funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 109, c. 2, ha per oggetto le funzioni attribuite, gli obiettivi assegnati, i risultati conseguiti, i comportamenti organizzativi.
2. La valutazione dei responsabili di unità organizzative ai quali sono attribuite le funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 109, c. 2, è comunicata al Sindaco su proposta dell'apposito nucleo di valutazione.
3. Il sistema di valutazione deve prevedere la preventiva comunicazione agli interessati dei criteri e dei parametri dettagliati su cui si fonderà la valutazione e la possibilità di controdedurre sulla proposta di valutazione prima della sua trasmissione al Sindaco.
4. Il sistema di cui al comma precedente, prevede che la misurazione e la valutazione della "performance" individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:
 - a. agli indicatori di "performance" relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c. alla qualità del contributo assicurato alla "performance" generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Art. 9 - Nucleo di valutazione.

1. Il nucleo di valutazione, è lo strumento organizzativo cui è demandato il compito di misurazione e valutazione della "performance" annuale dei dirigenti ovvero dei responsabili dei servizi e degli uffici cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107, commi 2 e 3, del T.U. 18.08.2000, n. 267.
2. Non possono far parte del nucleo di valutazione soggetti interni al Comune nonché soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero

che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

Art. 10 - Composizione e nomina del nucleo di valutazione.

1. Il nucleo di valutazione di cui al precedente articolo è un organo monocratico nominato dal Sindaco.
2. Per la nomina a componente del nucleo di valutazione sono richiesti:
 - a. il possesso della cittadinanza italiana o di paese dell'Unione Europea;
 - b. età non superiore a 65 anni.
 - c. possesso di adeguata conoscenza dell'amministrazione.
 - d. possedere un'esperienza di almeno cinque anni, in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della "performance" e dei risultati ovvero essere in possesso di un'esperienza simile, di tipo anche giuridico - organizzativa, di almeno cinque anni, maturata in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza presso enti locali.
3. Il nucleo di valutazione resta in carica per la durata di tre anni. Per la revoca nonché per la cessazione dalla carica per qualsiasi altro motivo, si applica la disciplina prevista per l'organo di revisione contabile, dall'art. 235 del T.U. 18.08.2000, n. 267.

Art.11 - Funzionamento del nucleo di valutazione.

1. Il nucleo di valutazione nell'esercizio delle sue funzioni, può richiedere, agli uffici, informazioni e/o atti; può effettuare verifiche. Riferisce, almeno due volte all'anno, al Sindaco, segnalando, per area, servizio o ufficio e tenendo conto dell'andamento della attività amministrativa con riferimento al piano dettagliato degli obiettivi, eventuali ritardi e/o scostamenti. Formula proposte per, eventualmente, conformare l'attività amministrativa agli obiettivi programmatici.
2. Per lo svolgimento delle sue funzioni, il nucleo si avvale di

apposito ufficio.

3. Il nucleo di valutazione elabora uno schema generale di valutazione e, d'intesa con i responsabili di unità organizzative ai quali sono attribuite le funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 109, c. 2, schemi dettagliati per ogni singolo servizio o ufficio.
4. I responsabili di unità organizzative possono chiedere, al nucleo di valutazione, elementi di supporto per la valutazione dei dipendenti assegnati al loro servizio.

Art. 12 - Funzioni del nucleo di valutazione.

1. Il nucleo di valutazione:
 - a. monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
 - b. comunica, tempestivamente, al Sindaco, le criticità riscontrate;
 - c. valida la Relazione sulla "performance" e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
 - d. garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, secondo quanto previsto dal medesimo decreto legislativo, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - e. propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7 del D.Lgs. 150/2009, la valutazione annuale dei dirigenti o dei responsabili dei servizi con funzioni dirigenziali e del segretario comunale e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009;
 - f. promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
 - g. verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - h. cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di

valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce al Sindaco.

Art. 13 - Compensi

1. Per lo svolgimento delle proprie funzioni, al soggetto costituente il nucleo di valutazione verrà riconosciuto un compenso annuo massimo non superiore ad euro 300,00, lordo Irpef, comprensivo di spese di viaggio trasferte e rimborsi vari, erogabile in un'unica soluzione alla termine di ciascun anno.

Art. 14 - Ciclo di gestione e piano della "performance"

1. Il ciclo di gestione della "performance" di cui all'art. 3 del D.lgs. n.150/2009 prevede:
 - 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 agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.
 - g. Nello specifico, l'ente sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il seguente ciclo di gestione della "performance":
 - h. definizione e assegnazione degli obiettivi, conformi alle caratteristiche definite dal secondo comma dell'art. 5 del D.Lgs. n. 150/2009, attraverso il Piano esecutivo di gestione

(Peg) o il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) approvato dalla Giunta sulla base di quanto contenuto in atti fondamentali adottati dal Consiglio quali ad esempio: Bilancio di previsione, Relazione Previsionale e Programmatica, Programmazione Triennale del Fabbisogno di personale, Programmazione Triennale del Piano delle Opere Pubbliche;

i. identificazione delle risorse collegate ai singoli obiettivi in due specifiche modalità:

- Relazione previsionale e programmatica: analisi dei programmi e dei progetti con particolare attenzione alle fonti di finanziamento;
- Piano esecutivo di gestione (Peg) o Piano degli Obiettivi (PDO);

j. monitoraggio in corso di esercizio attraverso i seguenti momenti specifici:

k. nell'ambito della deliberazione che verifica lo stato di attuazione dei programmi e dei progetti;

l. attraverso appositi report e analisi da parte dei titolari di unità organizzative e dei competenti Assessori;

m. misurazione della "performance" individuale attraverso il sistema di valutazione appositamente approvato e disciplinato nei principi generali;

n. utilizzo dei sistemi premianti mediante gli strumenti definiti dai Contratti nazionali di lavoro e dai principi, tempi, modalità e fasi del sistema di valutazione;

o. Rendicontazione: l'attività viene riassunta nella relazione al rendiconto della gestione. In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la comunità amministrata e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa. La fase del rendiconto e la relativa relazione vengono pubblicate, così come ogni fase del ciclo di gestione della "PERFORMANCE" sul sito internet dell'ente, fatte salve diverse e più specifiche attività informativa di volta in volta stabilite.

2. Ogni fase del Ciclo di gestione della "performance" viene inserita nel sito istituzionale dell'Amministrazione nella sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito".

Art. 15 - Sistema premiante.

1. Al fine di migliorare la "performance" individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, il Comune introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori "performance", attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari e di carriera.
2. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal Titolo III del D.Lgs. 150/2009, dal contratto integrativo e dal presente Regolamento.

Art. 16 - Rendicontazione dei risultati.

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la relazione sulla "performance" finalizzata alla presentazione dei risultati conseguiti al Sindaco.
2. Costituiscono inoltre strumenti di rendicontazione adottati dall'ente il Rendiconto al Bilancio e i suoi allegati, in particolare la Relazione al Rendiconto.
3. La relazione sulla "performance" viene pubblicata sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Art. 17 - Strumenti di incentivazione monetaria.

1. Per premiare il merito, saranno utilizzati i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
 - a. premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire, anche, sulla base dei risultati della valutazione delle "performance" annuale;
 - b. progressioni economiche.
 - c. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Art. 18 - Premi annuali sui risultati della "performance".

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della "performance" organizzativa ed individuale, i dipendenti e i dirigenti dell'ente sono collocati all'interno di fasce di merito;
2. Le fasce di merito, di cui al comma precedente, non possono essere inferiori a tre e sono definite nell'ambito della contrattazione decentrata, salvo le eccezioni di cui al comma 6, dell'art. 19, del D.Lgs. n. 150/2009.
3. Al personale dipendente e dirigente collocato nella fascia di merito alta è assegnata annualmente una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio.

Art. 19 - Trasparenza.

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.
2. Viene garantita la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della "performance".

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA ESPRESSA DAL RESPONSABILE DEL SERVIZIO:

Il sottoscritto Segretario Comunale, considerata la motivazione espressa nell'atto, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e sotto il profilo di legittimità della presente deliberazione.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr.ssa Marisa Cardinali

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE ATTESTANTE LA COPERTURA FINANZIARIA:

Il sottoscritto responsabile del servizio finanziario, esaminato il documento istruttorio e visto il parere del responsabile del servizio in ordine alla regolarità tecnica e sotto il profilo di legittimità, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile attestante la copertura finanziaria della presente deliberazione.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Dr.ssa Federica Paoloni

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto
IL PRESIDENTE IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to MOSCONI ERALDO F.to D.SSA MARISA CARDINALI

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.
Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO COMUNALE
D.SSA MARISA CARDINALI

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti di Ufficio,
A T T E S T A

- che la presente deliberazione:

[] E' stata pubblicata nel sito istituzionale di questo Comune per
quindici giorni consecutivi dal 10-05-13 al 25-05-13 , come prescritto
dall'art.124, comma 1, del D.L.gs.N.267 del 18.8.2000, senza reclami;

[] E' stata comunicata, con lettera n. 2492 in data 10-05-13 ai
signori capigruppo consiliari così come prescritto dall'art.125, del
D.L.gs N.267 del 18.8.2000;

- che la presente deliberazione é divenuta esecutiva il giorno

[] perché dichiarata immediatamente eseguibile (Art.134, comma 4);
>[] decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art.134, c.3, D.Lgs.vo
n.267/2000).

Dalla Residenza municipale, li

Il Segretario Comunale
F.to D.SSA MARISA CARDINALI