



# COMUNE DI ALAGNA

Provincia di Pavia

C.A.P. 27020 – Tel. 0382/818105 Fax 0382/818141

**N. 19 Reg. Del.  
del 31/01/2011**

COPIA

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO : APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE, RENDICONTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE.

L'anno **duemilaundici**, addì **trentuno**, del mese di **gennaio**, alle ore **20** e minuti **45**, nella sala delle adunanze, osservate tutte le formalità prescritte dal D.L.gs. n. 267/2000 e dallo Statuto comunale vigente, sono stati oggi convocati in seduta i componenti della GIUNTA COMUNALE.

Su numero 5 componenti risultano:

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
FERRARI Dott. Riccardo	Sindaco	P	
FORCHERIO Francesco	Assessore	P	
NOE' Ruggero	Assessore	P	
PORTALUPI Germano	Assessore	P	
SACCHI Giancarlo	Assessore	P	
<b>Totale</b>		<b>5</b>	

Assiste il Segretario Comunale Dott.ssa Maria Lucia PORTA, il quale provvede alla redazione del presente verbale .

Il Sig. FERRARI Dott. Riccardo, in qualità di Sindaco, essendo legale il numero degli intervenuti assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicata.

## LA GIUNTA COMUNALE

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 267 del 18 agosto 2000 e dell'art. 5 del vigente Regolamento di contabilità, sulla proposta di deliberazione in esame sono stati richiesti ed espressi i seguenti pareri, inseriti nella relativa deliberazione:

- parere in ordine alla regolarità tecnica: PARERE FAVOREVOLE, da parte del Segretario Comunale;
- parere in ordine alla regolarità contabile, in quanto comporta impegno di spesa: PARERE FAVOREVOLE da parte del Responsabile del Servizio Finanziario;

### PREMESSO:

- che il D. Lgs. 150 del 27.10.2009, di attuazione della delega parlamentare di cui alla Legge 4.3.2009, n. 15, impone alle Amministrazioni Pubbliche una completa revisione dei propri strumenti gestionali ed organizzativi ed una complessiva rivalutazione delle proprie culture di approccio alla risorse umane;

- che l'art. 16, commi 2 e 3, del D. Lgs. 150/2009, prevede, infatti, che:

*"2. Le Regioni e gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4 e 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1.*

*3. Nelle more dell'adeguamento di cui al comma 2, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle Regioni e degli Enti Locali si applicano le disposizioni vigenti, decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente Titolo fino all'emanazione della disciplina Regionale e Locale."*

PRESO ATTO che si rende, quindi, necessario adeguare l'ordinamento generale del Comune, attraverso la modifica e l'aggiornamento del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, sulla base dei principi contenuti nel D. Lgs. 150/2009 di riforma del lavoro pubblico;

VISTO il D. Lgs. 267/2000, in particolare gli articoli 48 e 89;

DATO ATTO che è attribuita alla Giunta Comunale la competenza all'adozione del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio Comunale;

### RILEVATO:

- che l'insieme delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 150/2009 è finalizzato a superare l'attuale organizzazione del lavoro, ad assicurare il progressivo miglioramento dei livelli di qualità delle prestazioni erogate al pubblico, ottenere adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico e favorire il riconoscimento dei meriti e demeriti dei dirigenti/responsabili e del personale in generale;

- che la tradizionale cultura della funzione e della norma ha ceduto il passo all'affermazione della cultura del risultato, inteso come cambiamento partecipato basato sul binomio ottimizzazione/potenziamento delle risorse umane e sull'assunzione di responsabilità;

- che la riforma è improntata alla crescita dell'efficienza, economicità ed efficacia dell'operato della Pubblica Amministrazione, da realizzarsi innanzitutto attraverso una maggiore responsabilizzazione della dirigenza/posizioni apicali, nella norma intesa quale posizione di lavoro imprescindibile nel sistema di separazione tra poteri di indirizzo e di controllo politico-amministrativo e attività gestionale, più in generale, nonché nella direzione degli Uffici e dei Servizi;

- che la responsabilizzazione della dirigenza pubblica passa attraverso il riconoscimento della più ampia autonomia decisionale nella organizzazione degli Uffici e nella gestione del personale, attraverso l'espressione dei poteri datoriali attribuiti ai dirigenti medesimi, che ne valorizzano il ruolo manageriale;
- che la verifica della qualità dei servizi offerti e del grado di soddisfazione dei cittadini non può che essere attuata attraverso la previsione di efficaci meccanismi di misurazione e valutazione della performance delle prestazioni e delle attività dei dirigenti/posizioni apicali, dei dipendenti e della struttura nel suo complesso;
- che devono essere adottati modalità e strumenti per rendere effettiva la trasparenza del ciclo della gestione della performance;
- che deve essere rivisto ed aggiornato il Nucleo di Valutazione, in relazione alle funzioni ed ai compiti attribuiti dal D. Lgs. 150/2009;

**RICHIAMATA** la deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 del 28.12.2010, con la quale sono stati approvati i criteri generali ai quali questa Giunta Comunale deve attenersi nella gestione del ciclo della performance dei dipendenti comunali;

**VISTO** lo schema dello stralcio del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, "Misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance", allegato al presente provvedimento, che, tenuto conto dei criteri generali determinati dal Consiglio Comunale con la suddetta deliberazione, adegua l'ordinamento degli Uffici e dei Servizi di questo Comune alle disposizioni del D. Lgs. 150/2009;

**PRESO ATTO** dell'informativa presso le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative del contenuto delle disposizioni in oggetto;

**DATO ATTO** che non è pervenuta alcuna richiesta di concertazione e che, pertanto, è possibile procedere all'approvazione;

**VISTA** la delibera n. 121 del 9.12.2010 della Commissione per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT);

**VISTO** il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi del Comune, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 23.5.2000, e le successive modificazioni ed integrazioni;

**VISTE** le proprie deliberazioni n. 81 e n. 82 del 25.9.2006, relative al riassetto della dotazione organica dell'Ente, come modificate, da ultimo con deliberazioni della Giunta Comunale n. 95 del 28.12.2009 e n. 96 del 28.12.2010;

**DOPO** esauriente discussione;

**CON VOTI** unanimi favorevoli resi in forma palese espressi per alzata di mano;

### **DELIBERA**

1. di **APPROVARE** la parte narrativa del presente atto, che si intende qui integralmente trascritta;

2. di **APPROVARE** lo stralcio del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, "Misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance", allegato al presente provvedimento, volto ad adeguare l'ordinamento degli Uffici e dei Servizi di questo Comune alle disposizioni del D. Lgs. 150/2009, che integra e, laddove necessario, modifica il Regolamento per l'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi vigente dell'Ente;
3. di **DISPORRE** che la presente deliberazione, contestualmente alla sua pubblicazione all'Albo Pretorio on-line, sia trasmessa in elenco ai Capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs.267/2000.

### **SUCCESSIVAMENTE**

RITENUTA la necessità di dare immediata attuazione al presente provvedimento,  
VISTO l'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267 del 18.8.2000,  
Con separata votazione unanime favorevole resa in forma palese espressa per alzata di mano,

### **DELIBERA**

di **DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

## **COMUNE DI ALAGNA** (Provincia di Pavia)

### **Stralcio del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi**

#### *Misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance*

#### **Premessa**

##### **Art. 1 - Contenuti del Regolamento**

Il presente Regolamento costituisce adeguamento del proprio ordinamento ai principi contenuti nel decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, "Attuazione della legge 4.3.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

In particolare il presente Regolamento, in esecuzione del citato decreto legislativo, di seguito denominato "decreto", adegua il Regolamento comunale per il funzionamento degli uffici e dei servizi:

- in esecuzione dell'art. 16 del decreto: alle disposizioni dell'art. 11 commi 1 e 3, degli artt. 3, 4, 5 comma 2, 7, 9 e 15 comma 1;
- in esecuzione dell'art. 31 del decreto: alle disposizioni degli artt. 17 comma 2, 18, 23 commi 1 e 2, 24 commi 1 e 2, 25, 26, 27 comma 1;
- agli ulteriori principi contenuti nel decreto ma dallo stesso non espressamente e direttamente richiamati, che possono trovare applicazione agli Enti Locali ed in particolare ai Comuni di piccole dimensioni;
- alle disposizioni previste dal decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 nel testo modificato dal decreto ed applicabili agli Enti Locali ed in particolare ai Comuni di piccole dimensioni;
- alle ulteriori prescrizioni e indicazioni fornite con circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica o di altri Ministeri, ove applicabili agli Enti Locali ed in particolare ai Comuni di piccole dimensioni;
- alle deliberazioni adottate dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 13 del D. Lgs. n. 150/2009, di seguito indicata come "commissione Civit" ove applicabili agli Enti Locali ed in particolare ai Comuni di piccole dimensioni;
- alle indicazioni ed indirizzi derivanti dal protocollo di collaborazione definito tra la Commissione Civit e l'ANCI in data 16 settembre 2010 per quanto applicabili ai Comuni di piccole dimensioni;

Ai fini del presente Regolamento, è tenuto conto in ogni caso degli spazi di autonomia organizzativa specifica dei Comuni, tenendo in particolare conto della specificità della realtà dei piccoli Comuni.

#### **Capo I: Misurazione e valutazione della performance**

##### **Art.2 - Ruolo dell'organo di indirizzo politico ed amministrativo**

L'organo di indirizzo politico amministrativo dell'Ente partecipa attivamente alla realizzazione dei percorsi di valorizzazione delle prestazioni di lavoro per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e della integrità (ai sensi dell'art.15, comma 1, del D. Lgs. 150/2009).

In proposito, si stabilisce che le valutazioni delle prestazioni lavorative dovranno avere a riferimento il soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi, ponendo al centro dell'azione dell'Ente l'aspettativa dei cittadini utenti e fruitori dei servizi forniti dalla organizzazione dell'ente stesso. La presente disposizione costituisce principio di indirizzo generale finalizzato alla creazione di una cultura della responsabilità degli operatori comunali che individuano nel soddisfacimento delle aspettative degli utenti il principale obiettivo della propria azione lavorativa.

In fase di approvazione dei documenti di indirizzo politico ed economico ed in applicazione dei principi indicati dall'art. 10 del decreto, pur di non diretta applicazione per gli Enti Locali, gli amministratori locali, nell'ambito della relazione previsionale programmatica, individuano su base triennale, con la eventuale collaborazione del Nucleo di Valutazione, gli obiettivi e le direttive generali finalizzati alla predisposizione del "piano della performance".

Con apposito provvedimento, da approvare unitamente al P.E.G. o analogo documento programmatico, a valere a decorrere dall'esercizio 2011 (delibera n. 3/2010 della Commissione Civit), la Giunta Comunale individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi della amministrazione nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione e gli obiettivi assegnati al personale titolare di posizioni organizzative ed i relativi indicatori.

Ai fini della individuazione del sistema per la misurazione e valutazione della performance potrà essere fatto riferimento a quanto previsto dalla deliberazione della Commissione Civit n. 89 del 29.7.2010 che costituisce linee guida per gli Enti Locali ed ai protocolli di collaborazione previsti dall'art. 13 comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009.

In sede di relazione di accompagnamento al rendiconto di gestione dell'esercizio precedente o, con apposito provvedimento da adottare entro il 30 giugno, sarà predisposta la "relazione sulla performance" con la quale saranno evidenziati a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.

Gli organi di indirizzo politico – amministrativo verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

Il conseguimento degli obiettivi programmati costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

### Art. 3 - Performance organizzativa ed individuale

In attuazione dei principi generali previsti dall'art. 3 del decreto, la valorizzazione del merito e la conseguente erogazione dei premi deve essere effettuata con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso, alle Aree di responsabilità ed ai Servizi in cui si articola l'attività dell'Ente ed ai singoli dipendenti.

### Art. 4 - Le fasi del ciclo di gestione della performance - Gli obiettivi -

In attuazione dell'art. 5, comma 2, del decreto, gli obiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico – amministrativo con le modalità indicate al precedente articolo, dovranno essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie della Amministrazione;

- commisurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati;
- riferibili ad un arco temporale determinato, corrispondente ad un anno;
- commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o a comparazioni con Amministrazioni omologhe;
- confrontabili con dati relativi alla Amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

#### Art. 5 - Le fasi del ciclo di gestione della performance

– La misurazione e la valutazione della performance individuale (articoli 7 e 9 del decreto) -

La valutazione della performance individuale è svolta attraverso le modalità di misurazione e di valutazione previste dal presente articolo, sulla base del sistema indicato al precedente articolo 2 comma 4.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai Titolari delle singole Posizioni Organizzative indicate al precedente articolo 3, o, in mancanza, dal Segretario Comunale, ed è riferita al personale inquadrato nel Servizio di riferimento.

Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e-bis del D. Lgs n. 165/2001, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei Titolari delle Posizioni Organizzative è attribuita ad un Nucleo di Valutazione nominato dal Sindaco, a seguito di apposita deliberazione in merito, adottata dalla Giunta Comunale (delibera 4 della Commissione Civit che costituisce linea di indirizzo).

Detto organismo è composto dal Segretario Comunale e da due esperti nella disciplina di funzionamento degli Enti Locali, esterni all'Amministrazione, che possiedano capacità e competenze professionali di almeno cinque anni in materia di organizzazione del personale, di misurazione e valutazione del personale degli Enti Locali e della pianificazione e controllo di gestione e che garantiscono la conoscenza della realtà degli Enti Locali.

Non potranno essere nominati componenti del Nucleo di Valutazione soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

La nomina del Nucleo di Valutazione è valida per un periodo di anni tre con scadenza al 31 dicembre del terzo anno successivo all'anno di nomina. L'incarico dei componenti esterni all'Ente può essere rinnovato una sola volta.

Il Nucleo di Valutazione può essere costituito in forma associata con altri Enti di ridotte dimensioni al fine di contemperare, anche sotto il profilo delle risorse disponibili, l'esigenza multidisciplinare delle competenze, con le ridotte dimensioni degli Enti che si associano.

La valutazione del Segretario Comunale è attribuita alla competenza del Sindaco, con l'ausilio dei componenti esterni del Nucleo di Valutazione.

In caso di Segreteria convenzionata, la valutazione è attribuita ad ognuno dei Sindaci dei Comuni convenzionati ed incide ciascuna per la quota di partecipazione alla Convenzione di Segreteria.

Ai sensi dell'art 9 del decreto, la misurazione e la valutazione della performance individuale dei Titolari di Posizioni Organizzative è collegata:

- alla presenza di eventuali indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- alle capacità di relazione con l'utenza;
- alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei Titolari di Posizione Organizzativa o del Segretario Comunale è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
- alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
- alle capacità di relazione con l'utenza.

Art. 6 - Le fasi del ciclo di gestione della performance  
– La misurazione e la valutazione della performance collettiva -

La misurazione e valutazione della performance collettiva, con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso ed alle Aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'Ente, è svolta dal Segretario Comunale e da tutti i Titolari delle singole Posizioni Organizzative indicate al precedente articolo 3, i quali si esprimono ciascuno per i risultati di seguito indicati riferiti alle proprie Aree di responsabilità.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa è effettuata sulla base del sistema di cui all'art. 2 comma 4.

Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla Giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e la adozione della relazione sulla performance.

## **Capo II: La trasparenza**

### Art. 7 - Trasparenza

Ai sensi dell'art 11, comma 1 del decreto, sul sito istituzionale dell'Ente è costituita una apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito", ove sono pubblicati gli atti che afferiscono ad ogni fase del ciclo di gestione della performance.

Il servizio, nell'ambito delle attività svolte per garantire il principio della trasparenza dell'azione della Pubblica Amministrazione, costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle Amministrazioni Pubbliche ai sensi dell'art. 117 secondo comma lettera m) della Costituzione. Dovranno essere pertanto pubblicati sul sito tutti gli atti che rientrano nel ciclo di gestione della performance attraverso le varie fasi di individuazione degli obiettivi, la misurazione e valutazione della performance ed il riconoscimento e attribuzione dei premi.



Sono soggetti a pubblicazione gli ulteriori atti previsti dall'art. 40-bis del D. Lgs. n. 165 del 30.3.2001 relativi alla contrattazione integrativa e dall'art. 11 comma 8, ove compatibile, in esecuzione della circolare n. 1 del 14.1.2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Rimangono soggetti a pubblicazione, inoltre, gli atti previsti dall'art. 21 della legge 18.6.2009 n. 69 (trasparenza sulla retribuzione dei dirigenti e sui tassi di assenza e di maggiore presenza del personale) e quelli previsti in attuazione della legge 30.12.1991 n. 412 istitutiva della Anagrafe delle prestazioni.

### **Capo III: Merito e premi**

#### **Art. 8 - Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l' incentivo della performance**

Ai sensi dell'art. 18 del decreto, l' Amministrazione promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.

È vietata la corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati con il presente Regolamento.

#### **Art. 9 - Sistema premiante**

Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari, sia non monetari, e di carriera.

Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità del personale sono individuati in:

- a) progressioni economiche (ai sensi dell'art. 23, commi 1 e 2, del decreto);
- b) progressioni di carriera (ai sensi dell'art. 24, commi 1 e 2, del decreto);
- c) attribuzione di incarichi e responsabilità (ai sensi dell'art. 25 del decreto);
- d) premio di efficienza (ai sensi dell'art. 27 del decreto).

Con apposito provvedimento la Giunta Comunale potrà prevedere, adattandoli opportunamente alla specificità del proprio ordinamento, gli ulteriori seguenti strumenti per premiare il merito e le professionalità:

- a) bonus annuale delle eccellenze (ai sensi dell'art. 21 del decreto);
- b) premio annuale per l'innovazione (ai sensi dell'art. 22 del decreto);
- c) accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale (ai sensi dell'art. 26 del decreto).

Gli incentivi per l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale, ove previsti, potranno essere riconosciuti entro i limiti delle risorse disponibili dell'Amministrazione.

Gli incentivi per bonus annuale eccellenze, premio annuale per l'innovazione, progressioni economiche, attribuzione di incarichi e responsabilità sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

L'applicazione degli strumenti per il riconoscimento dei premi previsti dal presente articolo avviene con le modalità previste dagli articoli del decreto sopra citati.

#### **Art. 10 - Fasce di merito**

Ai sensi dell'art.19 del decreto, una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente che si sia collocato nella fascia di merito alta.

A tal fine sono costituite tre fasce di merito come di seguito indicate:

- a) fascia di merito alta: dove è inserito il 25 per cento del personale;
- b) fascia di merito intermedia: dove è inserito il 50 per cento del personale;
- c) fascia di merito bassa: dove è inserito il 25 per cento del personale.

Le risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale sono attribuite:

- per il 50 per cento al personale collocato nella fascia di merito alta;
- per il 50 per cento al personale collocato nella fascia di merito intermedia;
- non è previsto il riconoscimento di risorse.

La contrattazione collettiva integrativa potrà prevedere deroghe alle percentuali previste sia per la percentuale del personale inserito in ogni fascia di merito, sia per la distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale. In ogni caso la quota delle risorse destinata al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale attribuita al personale che si colloca nella fascia di merito alta deve costituire la quota prevalente di tali risorse.

La ripartizione in fasce prevista dal presente articolo non trova applicazione qualora il numero dei dipendenti in servizio nell'Amministrazione non sia superiore a otto e, relativamente ai Titolari di Posizioni Organizzative, non sia superiore a cinque. Per il computo numerico dei Titolari di Posizioni Organizzative non si tiene conto, ove ricoprono tali incarichi, del Segretario Comunale, dei soggetti esterni alla dotazione organica e degli Amministratori.

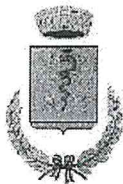
#### Art. 11 - Oneri

Dall'applicazione delle presenti disposizioni non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Ente.

L'Amministrazione utilizza, a tale fine, le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

#### Art. 12 - Entrata in vigore

Le presenti disposizioni entrano in vigore dal giorno dell'approvazione, stante l'urgenza di provvedere.



# COMUNE DI ALAGNA

Provincia di Pavia

C.A.P. 27020 – Tel. 0382/818105 Fax 0382/818141

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE SOTTOPOSTA ALLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE, RENDICONTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE.

### Parere di regolarità tecnica:

Si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica della proposta in oggetto, ai sensi dell'art. 49, comma 1 e 2, D.L.gs 18 agosto 2000, n. 267.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to PORTA Maria Lucia

Alagna, li 31.1.2011

.....

### Parere di regolarità contabile:

Si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabilità della proposta in oggetto, ai sensi dell'art. 49, comma 1, D.L.gs 18 agosto 2000, n. 267. ed art. 5 del vigente Regolamento di contabilità

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
FINANZIARIO  
F.to PERUCCA Cristina

Alagna, li 31.1.2011

.....

**Pareri inseriti nella deliberazione della Giunta Comunale N. 19 del 31.1.2011**

Fatto, letto e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**

F.to FERRARI Dott. Riccardo

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.to Dott.ssa Maria Lucia PORTA

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la presente deliberazione in data odierna viene pubblicata in copia all'Albo Web ove resterà per 15 giorni consecutivi .

Alagna, li **21 MAR. 2011**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.to Dott.ssa Maria Lucia PORTA

---

**COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO**

Si dà atto che la presente deliberazione contestualmente all'affissione all'Albo viene trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari.

Alagna, li **21 MAR. 2011**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.to Dott.ssa Maria Lucia PORTA

---

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Alagna, li

**21 MAR. 2011**



**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
(Dott.ssa Maria Lucia PORTA)

*Maria Lucia Porta*

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 – comma 3 - del D.L.gs. 18 agosto 2000 (dopo il decimo giorno di pubblicazione).

Alagna, li **1 APR. 2011**



**IL SEGRETARIO COMUNALE**

*Maria Lucia Porta*