



REGIONE PIEMONTE

PROVINCIA DI BIELLA

## COMUNE DI TAVIGLIANO

COPIA

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 26

**OGGETTO : VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE - APPROVAZIONE REGOLAMENTO E SISTEMA DI MISURAZIONE.**

L'anno **duemilasedici**, addì **cinque**, del mese di **maggio**, alle ore **18** e minuti **30**, nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalle vigenti leggi, vennero convocati i componenti la Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

Nome e Cognome	Carica	Pr.	As.
<b>GINO MANTELLO</b>	SINDACO	X	
<b>UGO GROSSO</b>	VICESINDACO	X	
<b>MARIA CRISTINA CIVADDA</b>	ASSESSORE	X	
<b>Totale</b>		3	

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale Signor **CESARE CERETTO** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor **GINO MANTELLO** nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

**COME ALL'OGGETTO: VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE - APPROVAZIONE REGOLAMENTO E SISTEMA DI MISURAZIONE.**

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000, il Responsabile del Servizio finanziario esprime **PARERE FAVOREVOLE** dal punto di vista contabile di rilevanza esterna e dal punto di vista dell'attestazione di copertura finanziaria sull'apposito intervento.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
ECONOMICO-FINANZIARIO  
Ugo Grosso**

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000, il Responsabile del Servizio Amministrativo esprime **PARERE FAVOREVOLE** dal punto di vista tecnico di rilevanza esterna.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
AMMINISTRATIVO  
Gino Mantello**

# LA GIUNTA COMUNALE

**Richiamata** la Legge n. 15 del 04 marzo 2009, con la quale il Parlamento ha delegato il Governo ad avviare un processo di legiferazione per la riforma della Pubblica Amministrazione;

**Richiamato** il D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, atto fondamentale in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione che ha stabilito l'obbligo per i Comuni di regolamentare numerose materie in tema di premialità e valutazione del personale;

**Richiamato**, in particolare, l'art. 14 del D.Lgs.150/2009, il quale prevede che ogni Amministrazione, singolarmente o in forma associata, si doti di un "Organismo Indipendente di Valutazione della performance", al quale, ai sensi dell'art. 7 del medesimo decreto, compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice;

**Viste** le delibere CIVIT 88, 89, 104, 105, 110 e 112/2010;

**Vista** la Deliberazione n. 33 del 16/12/2010, con la quale il Consiglio Comunale ha approvato i criteri generali di indirizzo ai quali la Giunta si sarebbe dovuta attenere nell'apportare modifiche al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi per adeguarlo ai principi generali di cui al D. Lgs. n.150/2009;

**Richiamata** la Deliberazione G.C. n. 32 del 24/09/2011 di modifica del Regolamento degli Uffici e dei servizi, con la quale è stato stabilito di attribuire in capo al Segretario comunale le funzioni dell'Organismo di Valutazione, stante la facoltà e non l'obbligo per gli Enti Locali di avvalersi dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance di cui alla normativa sopra richiamata (in base alle pronunce interpretative all'epoca in tal senso emanate dalla Corte dei Conti);

**Ritenuto** opportuno rivedere la disciplina in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, anche alla luce di quanto in merito previsto nel "Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016/2018", approvato con propria Deliberazione n. 5 del 28/01/2016 in attuazione del D.Lgs. 33/2013, il quale prevede, tra le "Azioni specifiche di trasparenza del Comune – Iniziative concernenti l'integrità e la legalità dell'azione amministrativa" – l'attribuzione all'Organismo di Valutazione, del compito di definire i parametri sui quali ancorare la valutazione delle performance organizzative dell'ente e dei singoli dirigenti responsabili dei servizi, anche con riferimento alla trasparenza e integrità dei comportamenti della gestione amministrativa;

**Ritenuto**, in particolare, di dotare l'Ente:

- di un Regolamento per la misurazione, valutazione e trasparenza della performance, che costituisca, a tutti gli effetti, un adeguamento del vigente "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi", ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009;
- di un sistema integrato di valutazione permanente del personale dell'Ente;
- di un "Organismo Indipendente di Valutazione", ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs.150/2009, mediante la costituzione in forma singola, ovvero in forma associata;

**Considerato che:**

- l'adozione di un Regolamento per la misurazione, valutazione e trasparenza della performance rientra tra le competenze di questo Organo, ai sensi dell'art. 48, comma 3, del D. Lgs. 267/2000;
- l'adozione di un sistema integrato di valutazione permanente del personale dell'Ente rientra nella competenza dell'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Amministrazione, ai sensi del articolo 7, comma 1, del D. Lgs.150/2009;

**Vista** la bozza del “*Regolamento comunale di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance (in attuazione del D. Lgs.27.10.2009 n.150 ‘Attuazione della L.04.03.2009, n.15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni’)*”, nel testo allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale, formulato nel rispetto dei criteri forniti dal Consiglio Comunale con Deliberazione n. 33 del 16/12/2010, e ritenuto meritevole di integrale approvazione;

**Vista** la metodologia di cui al “*Sistema integrato di valutazione permanente dell'Ente e del personale*”, documento allegato al presente atto, e ritenuta meritevole di integrale approvazione;

**Evidenziato** che tale metodologia prevede:

- la misurazione della performance individuale dei responsabili incaricati di posizione organizzativa, collegata:
  - a) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
  - c) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.
- la misurazione della performance individuale del personale non incaricato di posizione organizzativa è invece collegata:
  - 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;

**Considerato** che per rendere la distribuzione delle risorse adeguate ai criteri di equità e del merito dimostrato e nel rispetto dell'art. 31 del D. Lgs. 150/2009, si prevede, sia per i titolari di Posizione Organizzativa che per i dipendenti, di individuare quattro fasce come di seguito specificato, nelle quali verranno collocati, a seguito di valutazione, tutti i dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione positiva:

- **La fascia D:** corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 70 %
- **La fascia C:** rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: valutazioni maggiori o uguali al 70 % e fino a 79,99 %
- **La fascia B:** è associata a valutazioni comprese tra 80 % e 89,99 %
- **La fascia A:** rappresenta la fascia di merito alta: valutazioni maggiori o uguali al 90 %

**Rilevato** che, ai sensi degli artt. 2 e 45 del D. Lgs. 165/2001, rimane di competenza della contrattazione integrativa la determinazione degli effetti economici del sistema di valutazione, pur nel rispetto dei vincoli di legge come esplicitati nell'art. 31 del D. Lgs. 150/2009 come sopra richiamato;

**Acquisiti** i pareri favorevoli sulla regolarità tecnica e sulla regolarità contabile del presente atto, espressi dai Responsabili dei Servizi interessati, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n.267/2000;

**Con voti favorevoli unanimi**, resi in forma palese;

## **DELIBERA**

- 1) Di approvare**, per le motivazioni e le finalità di cui alla parte premessa, che qui si intende integralmente riportata, il “*Regolamento Comunale di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance (in attuazione del D. Lgs. 27.10.2009, n.150 ‘Attuazione della L.04.03.2009 n.15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni’)*”, allegato al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
- 2) Di dare atto** che il suddetto regolamento rappresenta, a tutti gli effetti, un adeguamento al vigente “Regolamento comunale per il funzionamento degli uffici e dei servizi”;
- 3) Di approvare** la metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, di cui al documento “*Sistema integrato di valutazione permanente dell’Ente e del personale*”, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale, in quanto ritenuto adeguato alle prescrizioni e indirizzi di cui ai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009;
- 4) Di demandare** al Resp.le del Servizio interessato la pubblicazione del Regolamento di cui al precedente punto 1), nonché il documento di cui al precedente punto 3), nel sito istituzionale dell’Ente;
- 5) Di individuare**, ai sensi dell’art. 31, comma 2, del D. Lgs. 150/2009, le fasce di merito per la valutazione del personale dipendente e dei titolari di Posizione Organizzativa, secondo il prospetto di cui alla parte premessa, che qui si intende integralmente richiamato;
- 6) Di rimandare** a successivo provvedimento la costituzione dell’“Organismo Indipendente di Valutazione della performance”, singolarmente od in forma associata, avvalendosi della facoltà di cui all’art. 14 del D. Lgs.150/2009.

## COMUNE DI TAVIGLIANO

REGOLAMENTO COMUNALE DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE,  
VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE  
(IN ATTUAZIONE DEL D. LGS. 27.10.2009 N.150 'ATTUAZIONE DELLA L.  
04.03.2009 N.15 IN MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'  
DEL LAVORO PUBBLICO E DI EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE  
PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI')

- Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 05/05/2016;
- Pubblicato all'Albo Pretorio del Comune dal ..... al .....
- Esecutivo dal .....

## INDICE

Art.1 - Contenuti del regolamento .....	pag.3
---	-------

### CAPO I – MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art.2 – Ruolo dell’organo di indirizzo politico ed amministrativo .....	pag.4
---	-------

Art.3 – Performance organizzativa ed individuale .....	pag.5
--	-------

Art.4 – Le fasi del ciclo di gestione della performance - Gli obiettivi .....	pag.5
---	-------

Art.5 – Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance individuale .....	pag.6
--	-------

Art.6 – Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance collettiva .....	pag.7
---	-------

### CAPO II – LA TRASPARENZA

Art.7 – Trasparenza .....	pag.8
---------------------------	-------

### CAPO III – MERITO E PREMI

Art.8 – Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l’incentivo della performance .....	pag.8
--	-------

Art.9 – Premi .....	pag.8
---------------------	-------

Art.10 – Fasce di merito .....	pag.9
--------------------------------	-------

## **Articolo 1 – Contenuti del regolamento**

Il presente regolamento costituisce adeguamento del proprio ordinamento ai principi contenuti nel Decreto Legislativo 27 Ottobre 2009 n.150, recante “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 l’ordinamento 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 commi 2, 7 e 9, 15 comma 1;
- in esecuzione dell’art.31 del decreto: alle disposizioni degli artt. 17, commi 2 e 18, 23 commi 1 e 2, 24 commi 1 e 2, 25, 26, 27 comma 1;
- gli 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 ed indicazioni fornite con circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica o 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 ex “Commissione Civit”, ove applicabili agli enti locali ed, in particolare, agli enti locali di piccole dimensioni;
- alle indicazioni ed indirizzi derivanti dal protocollo di collaborazione definito tra la ex 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 e della specificità della realtà dei piccoli comuni.

## **CAPO I – MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

### **Articolo 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 dell'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 dell'“Organismo Indipendente di Valutazione performance”, 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 decorrere dall'esercizio 2016, la Giunta Comunale individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'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 29.07.2010, recante 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.

### **Articolo 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 in cui si articola l'attività dell'ente ed ai singoli dipendenti.

A tal fine vengono individuate le seguenti aree di responsabilità collegate alle esistenti posizioni organizzative:

<b>Area posizione organizzativa - Servizio</b>	<b>N. responsabili posizione organizzativa</b>	<b>N. dipendenti nell'ambito della posizione organizzativa</b>
Area Amministrativa Servizio Segreteria	<b>1 (Sindaco)</b>	<b>1</b>
Area Economico-Finanziaria Servizio Finanziario	<b>1 (Vicesindaco)</b>	<b>1</b>
Area Amm.va- Demografica Servizio Amm.vo-Demografico	<b>1 (Sindaco)</b>	<b>1</b>
Area Tecnica Urbanistica Servizio Tecnico Urbanistico	<b>1 (Sindaco)</b>	<b>1</b>

#### **Articolo 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 dell'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 analoghe;
- Confrontabili con dati relativi all'Amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio;
- Correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

## **Articolo 5 – Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance individuale (ai sensi degli artt. 7 e 9 del decreto)**

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

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dalle singole posizioni organizzative indicate al precedente art.3 ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa.

Ai sensi dell'art.17, comma 1, lettera e-bis, del D. Lgs. 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 del personale responsabile di posizioni organizzative è attribuita ad un "Organismo Indipendente di Valutazione della performance" nominato dal Sindaco (Delibera della ex Commissione Civit che costituisce linea di indirizzo).

Detto organismo è composto dal Segretario Comunale e da un esperto 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 garantiscano la conoscenza della realtà degli enti locali.

Non potranno essere nominati componenti dell'"O.I.V." 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 dell'"O.I.V." è valida per un periodo di anni tre con scadenza al 31 Dicembre del terzo anno successivo all'anno di nomina.

L'"O.I.V." 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.

In caso di Segreteria convenzionata, la valutazione del Segretario Comunale è attribuita al Sindaco del Comune capoconvenzione, sentiti i Sindaci degli altri Comuni convenzionati.

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 valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili di posizioni organizzative 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.

#### **Articolo 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 responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente art.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 della adozione della relazione sulla performance.

## **CAPO II – LA TRASPARENZA**

### **Articolo 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, comma 2, lettera m), della Costituzione.

Dovranno pertanto essere 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 30.03.2001 relativi alla contrattazione integrativa e dall'art.11, comma 8, ove compatibile.

Sono comunque soggetti a pubblicazione gli atti individuati dal D. Lgs. 33/2013, peraltro specificati nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, annualmente adottato dall'Ente.

### **CAPO III – MERITO E PREMI**

#### **Articolo 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 dei 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.

E' 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.

#### **Articolo 9 – Premi**

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

- a)** progressioni economiche (art.23, commi 1 e 2 del decreto);
- b)** attribuzione di incarichi e responsabilità (art.25 del decreto);
- c)** premio di efficienza (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 la professionalità:

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

### **Articolo 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 %: al personale collocato nella fascia di merito alta;
- per il 50 %: al personale collocato nella fascia di merito intermedia;
- non è previsto il riconoscimento di risorse al personale collocato nella fascia di merito bassa.

Ai sensi dell'art.31, comma 2, del D. Lgs. 150/2009, vengono individuate le sottoindicate fasce di merito per la valutazione del personale dipendente e dei titolari di Posizione Organizzativa:

- **La fascia D:** corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 70 %
- **La fascia C:** rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: valutazioni maggiori o uguali al 70 % e fino a 79,99 %
- **La fascia B:** è associata a valutazioni comprese tra 80 % e 89,99 %
- **La fascia A:** rappresenta la fascia di merito alta: valutazioni maggiori o uguali al 90 %

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 responsabili di posizioni organizzative, non sia superiore a cinque.

Per il computo numerico dei responsabili di posizioni organizzative non si tiene conto, ove ricoprono tali incarichi, del Segretario Comunale, dei soggetti esterni alla dotazione organica e degli Amministratori.

Letto, confermato e sottoscritto

**IL PRESIDENTE**  
F.to GINO MANTELLO

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to CESARE CERETTO

---

N° R.P. **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE** (art. 124 e 125 D.Lgs. 267/2000)  
**TRASMISSIONE AI CAPIGRUPPO**

Su conforme registrazione del messo Comunale, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per gg. 15 consecutivi con decorrenza dal \_\_\_\_\_ ; contestualmente viene trasmesso elenco ai capigruppo consiliari.

F.to **IL MESSO COMUNALE**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to CESARE CERETTO

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'** (art. 134 comma 3° D.Lgs. 267/2000)

La presente deliberazione, non soggetta al controllo preventivo di legittimità, è stata pubblicata nelle forme di Legge all'Albo Pretorio del Comune, senza riportare nei primi 10 gg. di pubblicazione vizi di legittimità, per cui la stessa è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to CESARE CERETTO

---

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile con il voto espresso dalla maggioranza dei componenti (art. 134 comma 4° D.Lgs. 267/2000).

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to CESARE CERETTO

---

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Tavigliano, lì \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to CESARE CERETTO