



# COMUNE DI BELLINO

## PROVINCIA DI CUNEO

### VERBALE DI DELIBERAZIONE

### DELLA GIUNTA COMUNALE

**N. 99**

OGGETTO: D.LGS. 150/2009. ADOZIONE DISPOSIZIONI REGOLAMENTARI CICLO DELLA PERFORMANCE – ORGANO COMUNALE DI VALUTAZIONE – INTEGRAZIONE REGOLAMENTO ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI – PROVVEDIMENTI.

L'anno duemilaundici addì **sette** del mese di **novembre** alle ore 17,30 nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei Signori:

PRESENTI ASSENTI

1	MUNARI Mario	SINDACO	X	
2	CISCHINO Gianni	VICESINDACO	X	
3	MARC Giacomino	ASSESSORE		X
4	GALLIAN Alfredo Marco	ASSESSORE	X	
5	ROUX Antonio	ASSESSORE		X
	TOTALE		3	2

Ai sensi dell'art.97, comma 4 lett. a) del Decreto legislativo n. 267/2000 partecipa all'adunanza l'infrascritto Segretario Comunale MANFREDI D.ssa Mariagrazia che provvede alla redazione del presente verbale. Assume la presidenza il Sig. MUNARI Mario nella sua qualità di Sindaco.

Il Presidente riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- Il D.L.VO 27/10/2009 n. 150 (cd. Decreto Brunetta), in attuazione della delega conferita con la Legge 4/3/2009 n. 15 ha introdotto nell'ordinamento, in modo organico, un sistema di valutazione e monitoraggio della "performance", sia organizzativa dell'ente in generale che individuale, con i seguenti obiettivi fondamentali contenuti nel Titolo II del decreto:

- a) Miglioramento degli standard qualitativi ed economici dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche che passa attraverso la valutazione sia delle strutture che dei dipendenti. Tale obiettivo viene perseguito attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione di premi incentivanti;
- b) Misurazione e valutazione da parte di ogni amministrazione della propria performance prodotta e di quella delle proprie strutture operative e dei singoli dipendenti;
- c) Stretta connessione tra il ciclo di gestione della performance e la programmazione finanziaria dell'Ente, i bilanci annuali e pluriennali e la definizione degli obiettivi programmatici;
- d) Redazione del piano delle performance da parte delle singole amministrazioni, monitoraggio da parte degli organi amministrativi e relazione a consuntivo sui risultati raggiunti;
- e) Definizione degli obiettivi, indicatori e ambiti di misurazione e valutazione della performance sia organizzativa che individuale;
- f) Nomina da parte dell'organo di indirizzo politico – amministrativo di un organismo indipendente di valutazione al quale affidare tutto il sistema di misurazione e valutazione della performance;

- Con DGC n. 123 del 29.12.2010 il presente Consesso aveva ravvisato la necessità di adeguare l'ordinamento di questo Comune ai principi generali introdotti dal D.Lgs. 150/2009 dettando alcune linee guida alle quali attenersi nell'adozione dei provvedimenti di adeguamento al cd. Decreto Brunetta;
- Con il medesimo provvedimento erano stati individuati, nella relazione previsionale e programmatica e nel Piano degli obiettivi e delle risorse, i documenti programmatici fondamentali che rappresentano l'elemento centrale di tutto il processo di programmazione – gestione – controllo – rendicontazione e valutazione introdotto dal D.Lgs. 150/2009;
- In quella stessa sede era stato rinviato ad un successivo provvedimento l'adozione delle misure di adeguamento del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009;
- Richiamata, ora, la DCC n. 12 del 24.03.2011 con la quale, in sede di approvazione del bilancio di previsione 2011 e della relazione previsionale e programmatica, erano stati adottati dall'Organo consiliare i criteri generali per procedere ai necessari adeguamenti;
- Visto l'allegato documento contenente disposizioni regolamentari riguardanti il ciclo di gestione della performance, il sistema di valutazione, l'organo comunale di valutazione e la trasparenza;
- Evidenziato che, le indicate disposizioni regolamentari rappresentano le prime misure di adeguamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi al D.Lgs. 150/2009 cui seguiranno altre gradualmente, anche in relazione alle modifiche ed integrazioni approvate legislativamente al citato decreto;

- Precisato che, come si evince dal testo regolamentare, la misurazione e valutazione della performance individuale dei responsabili delle posizioni organizzative è attribuita ad un organo comunale di valutazione e ciò in ossequio a quanto stabilito dalla CIVIT con delibera n. 121 del 09.12.2010 con la quale viene ribadito che l'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 in tema di "Organismo indipendente di valutazione" non trova applicazione diretta negli enti locali;
- Dato atto, dunque, che lo strumento di valutazione (organo comunale di valutazione) prescelto da questo Comune costituisce strumento diverso da quello di cui all'art. 14 ma che si è ritenuto in ogni caso opportuno prevedere uno strumento di valutazione che fosse più adatto alle esigenze di un comune di piccole dimensioni;
- Dato atto che, la soluzione adottata garantisce il riconoscimento di quelle caratteristiche di tipicità che governano l'attività dei comuni di ridotte dimensioni e permette a questi Enti di dare attuazione a principi di legge senza forzature che snaturerebbero le loro realtà organizzative;
- Rilevato, infine, che si intendono, comunque, acquisite le disposizioni deliberative delle Commissioni per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni pubbliche in quanto di diretta applicazione degli enti locali;
- Acquisito il parere favorevole espresso sotto il profilo della regolarità tecnica dal Segretario Comunale ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;
- Con votazione unanime e favorevole espressa in forma palese

### **DELIBERA**

- Di adottare, alla luce di quanto esposto in premessa e della documentazione agli atti, le disposizioni regolamentari di adeguamento al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi che sono contenute nel documento, composto da n. 13 articoli, che si allega alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;
- Di abrogare, conseguentemente, le disposizioni della vigente regolamentazione degli uffici e dei servizi facenti riferimento al nucleo di valutazione ed a quanto disciplinato con il presente atto, fermo restando che rimangono in vigore quelle disposizioni non in contrasto con il nuovo sistema e con le determinazioni della presente deliberazione;
- Di disporre la trasmissione del presente provvedimento alle Organizzazioni sindacali;
- Di rilevare l'urgenza delle presenti determinazioni per la necessità degli ulteriori adempimenti stabilendone, pertanto, l'entrata in vigore al 1° giorno della pubblicazione come consentito dall'art. 10 delle preleggi;
- di precisare che le presenti determinazioni costituiscono prime misure di adeguamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi al D.Lgs. 150/2009 cui altre seguiranno gradualmente anche in relazione alle modifiche ed integrazioni che interverranno in ambito nazionale e fermo restando il mantenimento in vigore di quelle disposizioni regolamentari vigenti non in contrasto con il nuovo sistema.

**Dopodichè** i medesimi componenti la Giunta comunale con separata ed unanime votazione deliberano di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 co. 4 del D.Lgs. 267/2000.

Data lettura del presente verbale viene approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE  
MUNARI Mario

IL SEGRETARIO COMUNALE  
MANFREDI D.ssa Mariagrazia

---

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Il presente verbale è stato pubblicato all'Albo Pretorio del comune per quindici giorni consecutivi e cioè dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_  
Opposizioni.....N.N.

Il Segretario Comunale

Data \_\_\_\_\_

---

ESTREMI ESECUTIVITA'

Divenuta esecutiva per decorrenza dei termini il \_\_\_\_\_ ai sensi del  
D.Lgs 267/2000.

Data \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale

---

Data lettura del presente verbale viene approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
F.to MUNARI Mario

Il Segretario Comunale  
F.to MANFREDI Dott.ssa Mariagrazia

---

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Il presente verbale è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio del comune per quindici giorni consecutivi e cioè dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_  
Opposizioni.....N.N.

reg.n.            Il messo comunale

Il Segretario Comunale

Data \_\_\_\_\_

---

ESTREMI ESECUTIVITA'

Divenuta esecutiva per decorrenza dei termini il \_\_\_\_\_ ai sensi del D.Lgs 267/2000.

Data \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale

---

Per copia conforme all'originale rilasciata in carta libera per uso amministrativo.

Bellino lì \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale

---



# **COMUNE DI BELLINO**

**PROVINCIA DI CUNEO**

Indirizzo: Borgata Pleyne 12020 Bellino Codice fiscale – Partita IVA 00534820048

Tel 0175-95110 Fax 0175-956900 e-mail:comune.bellino@tiscali.it

**REGOLAMENTO PER L'ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI  
SERVIZI IN ADEGUAMENTO AL DECRETO LEGISLATIVO  
27.10.2009 N. 150 "ATTUAZIONE DELLA LEGGE 4.3.2009 N. 15 IN  
MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' DEL LAVORO  
PUBBLICO E DI EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE  
AMMINISTRAZIONI"**

## **PREMESSA**

**Art. 1** Contenuti del regolamento.

### **TIT. I MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

**Art. 2** Ruolo dell'organo di indirizzo politico amministrativo. ( Artt. 5, 15 principi art. 10)

**Art. 3** Performance organizzativa e individuale. (Art. 3)

**Art. 4** Le fasi del ciclo di gestione della performance . Gli obbiettivi (Art. 5)

**Art. 5** Le fasi del ciclo di gestione della performance . La misurazione e la valutazione della performance individuale. (Art. 7, 9)

**Art. 6** Le fasi del ciclo di gestione della performance . La misurazione e la valutazione della performance collettiva. (Art. 7, 8)

### **Titolo II LA TRASPARENZA**

**Art. 7** Trasparenza (art. 11 commi 1 e 3)

### **TIT. III MERITO E PREMI**

**Art. 8** Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance (Art. 18)

**Art 9** Premi

**Art. 10** Fasce di merito.

**Art. 11** Ripartizione utilizzo risorse destinate a incentivazione del personale.

**Art. 12** Rinvio.

**Art. 13** Entrata in vigore.

# **REGOLAMENTO PER L'ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI IN ADEGUAMENTO AL DECRETO LEGISLATIVO 27.10.2009 N. 150 "ATTUAZIONE DELLA LEGGE 4.3.2009 N. 15 IN MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' DEL LAVORO PUBBLICO E DI EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI"**

## **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 si 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



## **TIT. I MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

### **Art. 2 Ruolo dell'organo di indirizzo politico amministrativo. ( Artt. 5, 15 principi art. 10)**

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.

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'organo comunale di valutazione, gli obiettivi e le direttive generali finalizzati alla predisposizione del " piano della performance".

Con apposito provvedimento da approvare entro il 31 gennaio di ogni anno, a valere a decorrere dall'esercizio 2011 (delibera n. 3/2010 della Commissione Civit) la Giunta Comunale individua, anche con valenza pluriennale corrispondente alla relazione pluriennale e programmatica, 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. 150/2008.

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 e individuale. (Art. 3)**

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:

Area posizione organizzativa	N. responsabili posizioni organizzative	N. dipendenti nell'ambito della posizione organizzativa
Area amministrativa	1	1
Area economica finanziaria	1	
Area tecnica	1	

### **Art. 4 Le fasi del ciclo di gestione della performance . Gli obiettivi (Art. 5)**

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. (Art. 7, 9)**

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 articolo 2 comma 4.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente articolo 3 ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa. 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 del personale responsabile di posizioni organizzative è attribuita ad un organo comunale di valutazione della performance che viene individuato nella figura del segretario comunale

L'organo 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. In caso di segreteria convenzionata la valutazione è attribuita al Sindaco del Comune capoconvenzione, sentiti i Sindaci degli altri Comuni convenzionati.

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 responsabili di posizione organizzativa 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. (Art. 7, 8)**

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 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, effettuata sulla base del sistema di cui all'art. 2 comma 4, è collegata ai seguenti risultati:

- La soddisfazione finale dei bisogni complessivi della collettività servita
- Il livello complessivo degli obiettivi raggiunti in sede di attuazione dei piani e programmi previsti
- Il rapporto tra il personale complessivamente impiegato nell'ente e la dotazione organica ammissibile in base alle disposizioni vigenti
- La rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso la eventuale attivazione di modalità e procedure interattive
- L'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi
- La qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati
- Il contenimento dei costi per la erogazione dei servizi rispetto alla previsioni di spesa

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.

## **Titolo II LA TRASPARENZA**

### **Art. 7 Trasparenza (art. 11 commi 1 e 3)**

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 obbiettivi, 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 14.01.2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Rimangono soggetti a pubblicazione inoltre gli atti previsti dall'art. 21 della legge 18.6.2009 n. 69 e quelli previsti in attuazione della legge 30.12.1991 n. 412 istitutiva della Anagrafe delle prestazioni.

Ai fini della pubblicazione degli atti dell'ente, per quanto adattabili ai Comuni di piccole dimensioni ed alla struttura del proprio sito, è fatto ulteriore riferimento all'allegato 2 delle linee guida per la predisposizione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità approvate dalla Commissione Civit con delibera n. 105 del 23.9.2010

## **TIT. III MERITO E PREMI**

### **Art. 8 Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance (Art. 18)**

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.

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.

## **Art 9 Premi**

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

- a) progressioni economiche
- b) progressioni di carriera
- c) attribuzione di incarichi e responsabilità
- d) premio di efficienza

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:

- e) bonus annuale delle eccellenze
- f) premio annuale per l'innovazione
- g) accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale

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 21, 22,23,24,25,26 e 27 del decreto.

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

Stante le ridottissime dimensioni di questo Ente e l'assetto organizzativo dello stesso non trova applicazione nei suoi confronti la ripartizione in fasce in quanto, ai sensi dell'art. 19 co. 6 del D. Lgs. 150/2009 come modificato dall'art. 2 del D. Lgs. 141/2011, il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a quindici e, relativamente ai responsabili di posizioni organizzative, non è superiore a cinque. Si precisa, inoltre, che 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.

Deve comunque essere garantita la differenziazione del trattamento accessorio collegato alla performance.

