

# COMUNE DI ELINI

Provincia di Nuoro

COPIA

## Deliberazione della Giunta Comunale

N° 58 del 26.10.2017

Oggetto: **Modifica al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in merito alla composizione del nucleo di valutazione.**

L'anno **duemiladiciassette** il giorno **ventisei** del mese di **ottobre** alle ore **13,21** nella solita sala delle Adunanze del Comune suddetto, regolarmente convocata, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori :

		<i>PRESENTE</i>	<i>ASSENTE</i>
<i>DEIANA ROSALBA</i>	SINDACO	X	
<i>MURINO GIORGIO VIRGINIO</i>	VICESINDACO		X
<i>OLIANAS ANGELO GABRIELE</i>	ASSESSORE	X	
<i>PILI CRISTINA</i>	ASSESSORE	X	
<b>Presenti n. 3</b>	<b>Assenti n. 1</b>		

Risultato che gli intervenuti sono in numero legale:

- presiede il Signor **Rosalba Deiana** nella sua qualità di Sindaco;
- partecipa **Donatella Piras** nella sua qualità di Vice Segretario Comunale;

**PREMESSO** che sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, hanno espresso parere favorevole, come risulta da quanto riportato in calce al presente atto:

- il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità Tecnica;
- il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità Contabile;

## LA GIUNTA COMUNALE

**RICHIAMATO** il D.lgs. n. 150/2009 che ha introdotto una serie di disposizioni volte ad ottimizzare la produttività del lavoro pubblico, migliorare l'efficienza e la trasparenza della P.A., imponendo alle amministrazioni pubbliche una completa revisione dei propri strumenti gestionali ed organizzativi ed una complessiva rivisitazione della cultura di approccio alle risorse umane con la finalità di perseguire adeguati livelli di efficienza, efficacia ed economicità sottolineando il ruolo fondamentale della performance organizzativa ed individuale;

**PRESO ATTO** che:

- con deliberazione della Giunta comunale n. 83 del 30 dicembre 2010 modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 5 ottobre 2016 è stato approvato il nuovo Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in attuazione dei principi introdotti dal D.lgs. n. 150/2009;
- nel documento allegato alla suddetta deliberazione veniva previsto che l'Organismo di Valutazione fosse un organismo esterno provvisto di compenso determinato dalla Giunta Comunale;

**RICHIAMATO** il Sistema di valutazione e misurazione della performance approvato con delibera di G.C. 17 del 10/05/2013;

**CONSIDERATO** che:

- l'articolo 14 del citato D.lgs. n. 150/2009 ha previsto l'istituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione in sostituzione dei servizi di controllo interno;
- con la delibera n. 121/2000 la Civit, modificando il suo iniziale avviso, ha chiarito che l'art. 14 del D.lgs. n. 150/2009 non si applica agli enti locali e che i Comuni possono nell'ambito dell'autonomia loro riconosciuta in materia, prevedere un diverso organo di valutazione;
- con parere 30 maggio 2011 n. 325, la Corte dei Conti - sezione regionale di controllo per la Lombardia – ha chiarito definitivamente che l'art. 14 del D.lgs. n. 150/2009 non è operante per gli enti locali;

**PRESO ATTO** della particolare complessità delle funzioni richieste all'O.I.V. dalla vigente normativa in materia che risulta inadeguata alla struttura organizzativa e dimensionale di questo Ente e ravvisata la non obbligatorietà dell'Organismo indipendente di valutazione in sostituzione del Nucleo di Valutazione interno;

**DATO ATTO CHE**, sulla base delle indicazioni fornite dalla CIVIT, anche con la deliberazione innanzi richiamata, questo Ente ha ritenuto optare per la nomina del Nucleo di Valutazione, piuttosto che dell'Organismo Indipendente di Valutazione, in osservanza al principio di economicità, efficienza, efficacia e contenimento della spesa, oltre che in virtù dei tempi utili piuttosto ristretti;

**RITENUTO**, pertanto, al fine di agevolare, snellire e semplificare l'attività di verifica, di controllo, di valutazione della performance e di realizzazione degli obiettivi, di configurare il Nucleo di Valutazione quale sistema di controllo interno in forma monocratica utilizzando la professionalità del Segretario Comunale a costo zero, garantendo in questo modo anche il contenimento della spesa;

**RITENUTO** di procedere alla modifica del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e del sistema di misurazione e valutazione della performance, sostituendo all'Organismo di Valutazione il Nucleo di Valutazione composto dal Segretario Comunale quale componente unico;

**PRESO ATTO CHE** la proposta del presente provvedimento verrà trasmessa agli organismi sindacali in quanto oggetto di informazione ai sensi dell'art. 7 CCNL 1.04.1999 Comparto Regioni – EE.LL.;

DOPODICHE' con separata votazione all'unanimità dei voti espressi per alzata di mano;

## DELIBERA

- di approvare le premesse e l'intera narrativa quali parti integranti e sostanziali del dispositivo;
- di prevedere il Nucleo di Valutazione in forma monocratica in sostituzione dell'O.I.V. per la valutazione della performance organizzativa ed individuale e per lo svolgimento delle attività previste dall'art. 42 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e dal sistema di misurazione e valutazione della performance;
- di prevedere il Segretario Comunale quale componente unico del Nucleo di Valutazione stabilendo che l'incarico non prevede la corresponsione di alcun compenso né rimborsi spese;
- di approvare le modifiche al vigente "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" - come risulta nell'allegato "A" al presente atto e di abrogare ogni altra disposizione regolamentare che risulti in contrasto con quanto sopra;

DOPODICHE' con separata votazione all'unanimità dei voti espressi per alzata di mano;

**DELIBERA**

di dichiarare l'immediata eseguibilità della presente Deliberazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 del D.Lgs. 267/2000, per le motivazioni espresse in premessa

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO

F.TO ROSALBA DEIANA

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

F.TO DONATELLA PIRAS

**PARERI DI CUI ALL'ART. 49 DEL DECRETO LEGISLATIVO 18.08.2000 N°267**

SETTORE PROPONENTE: 01 - SERVIZIO AMMINISTRATIVO CONTABILE

**PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA**

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

F.to Rosalba Deiana

SETTORE PROPONENTE: 01 - AMMINISTRATIVO-CONTABILE

**PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE**

Priva di rilevanza contabile

Il sottoscritto Segretario comunale, ai sensi della legge regionale 13 dicembre 1994, n. 38 e successive modificazioni, ATTESTA che copia della presente deliberazione:

- è stata affissa all'Albo pretorio per 15 giorni consecutivi dal \_\_\_\_\_ (n° 0 reg);

**IL VICE SEGRETARIO COMUNALE**

Elini, li \_\_\_\_\_

F.to Donatella Piras

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio

**ATTESTA**

che la presente deliberazione è **divenuta esecutiva il 26/10/2017**

- decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione, non essendo pervenute richieste di invio al controllo preventivo;

- perché dichiarata immediatamente eseguibile;

- perché essendo stata sottoposta a controllo ai sensi dell'art. 29 della L.R. 38/94 e dell'art. 2 del D.A. 360/2002; sono decorsi 20 giorni dalla ricezione dell'atto senza che il Servizio Territoriale degli Enti Locali abbia comunicato il provvedimento di annullamento, ovvero richiesto elementi istruttori;

- decorsi 10 giorni dal ricevimento dei chiarimenti e elementi istruttori richiesti con provvedimento n° \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ (art. 33 della L. R. 38/94);

- che è stata annullata dal Servizio Territoriale degli EE.LL. con provvedimento n° \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_ per \_\_\_\_\_

Elini, li 26/10/2017

**IL VICE SEGRETARIO COMUNALE**

F.to Donatella Piras

La presente copia è conforme all'originale e si rilascia per uso amministrativo e d'ufficio.

Elini, li 02/11/2017

**IL VICE SEGRETARIO COMUNALE**

Donatella Piras

TITOLO IV – MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

Vecchio Regolamento	Nuovo Regolamento
<p>Capo I - SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</p> <p><b>Art. 38 - Finalità</b>                      1 Il Comune di ELINI misura e valuta la performance con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, ai servizi in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti.</p> <p><b>Art. 39 - Definizione di performance organizzativa</b>                      1. La performance organizzativa fa riferimento a uno o più dei seguenti aspetti:                      › l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;                      › l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;                      › la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;                      › la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;                      › lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;                      › l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;</p> <p><b>Art. 40 - Definizione di performance individuale</b>                      1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei <u>responsabili dei servizi</u> è collegata:                      › agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;                      › al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;                      › alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;                      › alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.                      2. La misurazione e la valutazione della <u>performance individuale del personale</u> è collegata:                      › al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;                      › alla qualità del contributo assicurato alla</p>	<p>Capo I - SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</p> <p><b>Art. 38 - Finalità</b>                      (non modificato)</p> <p><b>Art. 39 - Definizione di performance organizzativa</b>                      (non modificato)</p> <p><b>Art. 40 - Definizione di performance individuale</b>                      (non modificato)</p>

performance dell'unità organizzativa di appartenenza,  
) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

#### **Art. 41 – Soggetti**

1. La misurazione e valutazione della performance compete:

- all'Organismo di Valutazione, relativamente alla misurazione e alla valutazione della performance organizzativa nel suo complesso, nonché la proposta della valutazione individuale dei responsabili dei servizi titolari di posizione organizzativa all'organo di indirizzo politico-amministrativo. L'Organismo di Valutazione ha inoltre il compito di monitorare il funzionamento complessivo del sistema e, annualmente, relazionare sullo stato dello stesso;
- ai responsabili dei servizi titolari di posizione organizzativa, per quanto riguarda la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale dipendente assegnato al servizio diretto, in posizione di autonomia e responsabilità;
- ad altri soggetti individuati nel sistema di valutazione.

#### **Art. 42 - Organismo di valutazione**

1. L'organismo di valutazione

- per l'esercizio delle sue funzioni si avvale del supporto dell'attività della struttura dell'ente;
- è nominato dal Sindaco, il quale previa motivata deliberazione dell'organo esecutivo, potrà disporre la revoca anticipata;
- opera in posizione di autonomia e risponde al Sindaco
- Il Sindaco ne dispone la scelta in seguito all'esame delle manifestazioni di interesse che perverranno previa pubblicazione di apposito avviso.
- I componenti dell'Organismo di Valutazione non possono essere nominati tra coloro che rivestano incarichi pubblici elettivi, 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;
- Per lo svolgimento delle attività, ai componenti dell'Organismo è garantito l'accesso a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa e operativa gestite da ciascun servizio
- All'Organismo di valutazione spetta un compenso determinato dalla Giunta Comunale;
- Il Comune di Elini, avendo aderito all'Unione Comuni d'Ogliastro, può utilizzare eventuali convenzioni stipulate per l'esercizio della funzione dall'Unione, qualora se ne ravvisi la convenienza.

#### **Art. 41 – Soggetti**

1. Le funzioni di misurazione e di valutazione della performance sono svolte:

- dal Nucleo di Valutazione, che valuta la performance dell'ente, delle singole unità organizzative (compresi gli uffici che ne fanno parte) e dei Responsabili titolari di Posizioni Organizzative ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato;
  - dai Responsabili di Servizio, che valutano le performance individuali del personale assegnato.
  - dal Sindaco, che valuta il Segretario Comunale ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato.
2. La valutazione delle performance individuali del personale, dei Responsabili di Servizio e del Segretario Comunale è effettuata sulla base delle schede di valutazione contenute nel "SISTEMA DI MISURAZIONE VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE" vigente nel Comune di Elini.
3. Qualora più soggetti si succedano nella responsabilità di un servizio, la competenza ad effettuare la valutazione è del soggetto titolare della responsabilità al momento della valutazione. Quest'ultimo utilizza tutti gli elementi agli atti, anche se antecedenti al proprio incarico, e può richiedere pareri e relazioni al precedente responsabile.

#### **Art. 42 - Nucleo di valutazione**

1. Il Nucleo di Valutazione tenuto conto delle dimensioni e della complessità della struttura organizzativa del Comune di Elini, è costituito singolarmente in forma monocratica.
2. Il componente unico del Nucleo di Valutazione è il Segretario Comunale;
3. Il Nucleo di Valutazione svolge, tra le altre, le seguenti attività:
- proporre alla Giunta il sistema di valutazione della performance e le sue eventuali modifiche periodiche;
  - monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elaborare una relazione annuale sullo stato degli stessi.
  - comunicare tempestivamente al Sindaco le criticità riscontrate;
  - garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
  - proporre al Sindaco la valutazione annuale dei titolari di posizione organizzativa e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
  - promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
  - verificare i risultati e le buone pratiche di

<p>– Il Comune potrà usufruire di ulteriori prestazioni e attività rispetto a quelle previste dall’Unione, previa specifica richiesta con oneri a proprio carico.</p> <p>2. L’organismo di valutazione provvede, in autonomia, a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– proporre alla Giunta il sistema di valutazione della performance e le sue eventuali modifiche periodiche;</li> <li>– monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elaborare una relazione annuale sullo stato degli stessi.</li> <li>– comunicare tempestivamente al Sindaco le criticità riscontrate;</li> <li>– garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell’utilizzo dei premi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;</li> <li>– proporre al Sindaco la valutazione annuale dei titolari di posizione organizzativa e l’attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;</li> <li>– promuovere e attestare l’assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all’integrità;</li> <li>– verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;</li> <li>– proporre la graduazione delle posizioni di responsabilità/dirigenziali effettuata sulla base del sistema di valutazione della posizione;</li> <li>– esprimere eventuali pareri richiesti dall’Amministrazione sui sistemi di gestione e sviluppo del personale e di programmazione e controllo;</li> <li>– validare il Piano e la Relazione sulla performance dell’Ente</li> </ul> <p><b>Art. 43. Piano della Performance</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Il Piano della performance è il documento attraverso il quale vengono definiti e assegnati gli obiettivi che si intendono raggiungere, gli indicatori e i valori attesi per la misurazione e la valutazione dei risultati conseguiti.</li> <li>– Il Piano della performance viene approvato dalla Giunta Comunale, di norma entro 60 giorni dall’approvazione del Bilancio annuale di Previsione, e pubblicato sul sito istituzionale dell’ente nell’apposita sezione dedicata alla trasparenza.</li> <li>– Il Piano della performance è adottato in coerenza con il ciclo integrato di pianificazione, controllo e misurazione della performance ed in particolare con quanto previsto nei principali documenti programmatici pluriennali ed annuali al fine di garantire il collegamento con le risorse e assicurare la coerenza complessiva del sistema e la sua attendibilità.</li> </ul> <p><b>Art. 44. Relazione sulla Performance</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Sulla base di quanto programmato e illustrato nel Piano della Performance e al fine di evidenziare, per ciascun ambito della performance, i risultati raggiunti rispetto ai target attesi, la Giunta Comunale approva, di</li> </ul>	<p><b>promozione delle pari opportunità;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>proporre la graduazione delle posizioni di responsabilità/dirigenziali effettuata sulla base del sistema di valutazione della posizione;</b></li> <li>– <b>esprimere eventuali pareri richiesti dall’Amministrazione sui sistemi di gestione e sviluppo del personale e di programmazione e controllo;</b></li> <li>– <b>validare il Piano e la Relazione sulla performance dell’Ente</b></li> </ul> <p><b>Art. 43. Piano della Performance</b> (non modificato)</p> <p><b>Art. 44. Relazione sulla Performance</b> (non modificato)</p>
---	---

<p>norma entro 30 giorni dall'approvazione del Rendiconto, la Relazione sulla performance, che viene pubblicata sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.</p> <p>– La Relazione sulla performance è integrata con gli altri strumenti di rendicontazione, al fine di assicurare la coerenza complessiva del sistema e la sua attendibilità.</p> <p><b>Capo III - CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE</b></p> <p><b>Art. 45 – Fasi del ciclo di gestione della performance.</b>  Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Definizione negoziazione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;</li> <li>&gt; collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;</li> <li>&gt; monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;</li> <li>&gt; misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;</li> <li>&gt; utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;</li> <li>&gt; rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici della amministrazione, nonché ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.</li> </ul> <p><b>Art. 46 – Sistema integrato di pianificazione e controllo</b>  1. La definizione, negoziazione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Le linee del programma di mandato - presentate al Consiglio comunale all'inizio del mandato amministrativo - che delineano i contenuti del programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;</li> <li>&gt; Il Documento Unico di Programmazione approvato annualmente propedeutico all'elaborazione del Bilancio di previsione, che individua gli obiettivi che l'Ente intende realizzare negli esercizi considerati nel bilancio di previsione;</li> <li>&gt; Il Piano della Performance approvato annualmente dalla Giunta Comunale, che contiene gli obiettivi e le risorse assegnati ai centri di responsabilità e di costo;</li> <li>&gt; Il Piano Dettagliato degli Obiettivi, approvato con il medesimo documento che individua le schede di dettaglio dei singoli obiettivi assegnati nel piano delle performance ai responsabili</li> </ul>	<p><b>Capo III - CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE</b></p> <p><b>Art. 45 – Fasi del ciclo di gestione della performance.</b>  (non modificato)</p> <p><b>Art. 46 – Sistema integrato di pianificazione e controllo</b>  (non modificato)</p>
--	--

**Art. 47 - Monitoraggio e interventi correttivi**

Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato periodicamente dal Segretario Comunale, coadiuvato dalla struttura organizzativa preposta, attraverso la predisposizione degli stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione. A seguito di tali verifiche i responsabili propongono al Segretario comunale eventuali interventi correttivi necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

**Art. 48 – Misurazione e valutazione della performance**

1. La misurazione della performance si realizza attraverso i controlli interni previsti all'art. 147 del D.Lgs 267/2000 ed in particolare attraverso il controllo di gestione nelle modalità definite dal D.Lgs 267/2000 art. 196 e seguenti.

2. La valutazione delle performance riguarda sia l'organizzazione sia i suoi singoli componenti (titolari di posizione organizzativa e dipendenti).

3. La valutazione della performance organizzativa dell'ente è effettuata annualmente dall'organismo indipendente di valutazione nel rispetto di quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.

4. La valutazione della performance dei responsabili dei servizi titolari di posizione organizzativa è effettuata annualmente dall'organismo indipendente di valutazione secondo quanto previsto dall'art. 42 del presente regolamento e dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.

5. La valutazione della performance individuale dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa è effettuata annualmente dai responsabili dei servizi cui sono assegnati secondo quanto previsto dal presente regolamento e dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.

6. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

7. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Ente, dei responsabili titolari di posizione organizzativa e del personale è approvato dalla Giunta su proposta dell'organismo indipendentemente per la valutazione ed individua:

- le modalità di raccordo e di integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del presente regolamento;
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;

**Art. 49 – Sistema premiante**

1. 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 la migliore

**Art. 47 - Monitoraggio e interventi correttivi**  
(non modificato)**Art. 48 – Misurazione e valutazione della performance**

1. La misurazione della performance si realizza attraverso i controlli interni previsti all'art. 147 del D.Lgs 267/2000 ed in particolare attraverso il controllo di gestione nelle modalità definite dal D.Lgs 267/2000 art. 196 e seguenti.

2. La valutazione delle performance riguarda sia l'organizzazione sia i suoi singoli componenti (titolari di posizione organizzativa e dipendenti).

3. La valutazione della performance organizzativa dell'ente è effettuata annualmente dal **Nucleo di valutazione** nel rispetto di quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.

4. La valutazione della performance dei responsabili dei servizi titolari di posizione organizzativa è effettuata annualmente dal **Nucleo di valutazione** secondo quanto previsto dall'art. 42 del presente regolamento e dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.

5. La valutazione della performance individuale dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa è effettuata annualmente dai responsabili dei servizi cui sono assegnati secondo quanto previsto dal presente regolamento e dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.

6. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

7. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Ente, dei responsabili titolari di posizione organizzativa e del personale è approvato dalla Giunta su proposta del **Nucleo** ed individua:

- le modalità di raccordo e di integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del presente regolamento;
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;

**Art. 49 – Sistema premiante**

(non modificato)

<p>performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.</p> <p>2. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto integrativo e dalle norme interne in materia, tra cui il successivo titolo V del presente regolamento.</p> <p><b>Art. 50 – Rendicontazione dei risultati</b></p> <p>1. La rendicontazione dei risultati, sulla base dei documenti elaborati dall'organismo indipendente di valutazione, avviene attraverso la presentazione dei risultati gestionali ai vertici dell'amministrazione e agli organi di indirizzo politico-amministrativo.</p> <p>2. I principali strumenti di rendicontazione adottati dall'ente sono il rendiconto al bilancio e i suoi allegati ed in particolare la relazione al rendiconto al bilancio che contiene una apposita sezione dedicata alla rendicontazione dei risultati ed alla valutazione delle performance.</p> <p>3. I risultati della valutazione, una volta approvato il conto al bilancio, sono resi noti, a cura del responsabile del Servizio Amministrativo, alla collettività mediante la loro pubblicazione in apposita sezione - denominata trasparenza, valutazione e merito - del sito del Comune.</p> <p><i>Titolo V – PREMI E MERITO</i></p> <p>Capo I – CRITERI E MODALITÀ DI VALORIZZAZIONE DEL MERITO</p> <p><b>Art. 51 – Principi generali</b></p> <p>1. Il comune di ELINI promuove il merito 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.</p> <p>2. La distribuzione di incentivi al personale non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.</p> <p>3. Il sistema di incentivazione complessivo comprende tutti gli strumenti materiali ed immateriali finalizzati alla valorizzazione del personale.</p> <p>Capo II – IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE</p> <p><b>Art. 52 – Strumenti di incentivazione monetaria</b></p> <p>1. Per premiare il merito si utilizzano i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:</p> <p>a) produttività individuale e/o collettiva da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;</p> <p>b) progressioni economiche.</p> <p>2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili, a tal fine destinate, nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.</p> <p><b>Art. 53 – Progressioni economiche</b></p>	<p><b>Art. 50 – Rendicontazione dei risultati</b></p> <p>1. La rendicontazione dei risultati, sulla base dei documenti elaborati dal <b>Nucleo di valutazione</b>, avviene attraverso la presentazione dei risultati gestionali ai vertici dell'amministrazione e agli organi di indirizzo politico-amministrativo.</p> <p>2. I principali strumenti di rendicontazione adottati dall'ente sono il rendiconto al bilancio e i suoi allegati ed in particolare la relazione al rendiconto al bilancio che contiene una apposita sezione dedicata alla rendicontazione dei risultati ed alla valutazione delle performance.</p> <p>3. I risultati della valutazione, una volta approvato il conto al bilancio, sono resi noti, a cura del responsabile del Servizio Amministrativo, alla collettività mediante la loro pubblicazione in apposita sezione - denominata trasparenza, valutazione e merito - del sito del Comune.</p> <p><i>Titolo V – PREMI E MERITO</i></p> <p>Capo I – CRITERI E MODALITÀ DI VALORIZZAZIONE DEL MERITO</p> <p><b>Art. 51 – Principi generali</b> (non modificato)</p> <p>Capo II – IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE</p> <p><b>Art. 52 – Strumenti di incentivazione monetaria</b> (non modificato)</p>
--	--

<p>1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.</p> <p>2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.</p> <p>3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.</p> <p><b>Capo III – LE RISORSE PER PREMIARE</b></p> <p><b>Art. 54 – Definizione annuale delle risorse</b></p> <p>1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata;</p> <p>2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti.</p> <p>3. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di ente o di struttura e di premi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico da assegnare solo al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.</p> <p><b>Art. 55 – Abrogazione articoli</b></p> <p>Per effetto della riapprovazione del titolo IV e V la numerazione del presente regolamento non comprende gli articoli dal n. 56 al n. 60</p>	<p><b>Art. 53 – Progressioni economiche</b> (non modificato)</p> <p><b>Capo III – LE RISORSE PER PREMIARE</b></p> <p><b>Art. 54 – Definizione annuale delle risorse</b> (non modificato)</p> <p><b>Art. 55 – Abrogazione articoli</b> (non modificato)</p>
---	--