

Originale ◇ Copia

<b>Comune di Santa Cristina e Bissone</b>	<b>G.C.</b>	<b>Nr. 43</b>	<b>Data 05.04.2011</b>
<b>Oggetto: Approvazione modifiche al regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi in attuazione del D.Lgs 150/2009.</b>			

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

L'anno duemilaundici, il giorno cinque del mese di aprile alle ore 18,00 nella sala delle adunanze si è riunita la GIUNTA COMUNALE regolarmente convocata nei modi e termini di legge.

Su numero 5 componenti risultano:

**PRESENTI**

- 1) Grossi Elio Giovanni
- 2) Vitti Pierfrancesco
- 3) Siviero Monica Ernestina

Totali presenti n 03

**ASSENTI**

- 1) Ambrosetti Giuseppe
- 2) Clerici Riccardo

Totali assenti n. 02

Partecipa alla seduta il Segretario comunale sig. Barletta D.ssa Angela;

Il Presidente sig. Grossi Elio Giovanni nella sua qualità di Sindaco, dopo aver constatato la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a discutere sulla proposta di cui all'argomento in oggetto:

Il Segretario comunale  
F.to (Barletta D.ssa Angela)

Il Sindaco  
F.to (Grossi Elio G.)

## LA GIUNTA COMUNALE

Su relazione e proposta del Segretario Comunale

### **Premesso che :**

- Il D.Lgs. n. 150/2009 emanato in attuazione della legge n. 15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, contiene, come precisato all'art. 74 comma 1, disposizioni di immediata applicazione per gli enti locali che riguardano gli articoli: 11 commi 1 e 3, da 28 a 30, da 33 a 36, 54, 57, 61, 62 comma 1, da 64 a 66, 68, 69, e 73 commi 1 e 3;

- Il medesimo D.Lgs. contiene inoltre, come previsto al medesimo art. 74 comma 2, norme che costituiscono principi generali dell'ordinamento, alle quali gli enti Locali devono adeguare i propri regolamenti, riguardanti gli articoli: 3, 4, 5 comma 2, 7, 9, 15 comma 1, 17 comma 2, 18, 23 commi 1 e 2, 24 commi 1 e 2, 25, 26, 27 comma 1, 62 commi 1-bis e 1-ter;

- Per il recepimento delle norme di principio era stabilito il termine del 31 dicembre 2010, oltre il quale per gli enti locali scatta, fino alla data di adeguamento delle proprie norme regolamentari, l'applicazione automatica delle disposizioni così come previste nel D.Lgs. 150/2009 per la pubblica amministrazione in generale.

- L'attuazione delle modifiche regolamentari comporta di dover procedere ad introdurre le novità relative a valutazione e misurazione della performance organizzativa ed individuale ed al merito e premialità, come previsto dal D.Lgs. n. 150/2009, e ove occorra, ad aggiornare secondo le modifiche introdotte dal d.lgs.150, il Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi su aspetti e materie già disciplinati.

- In sede di adeguamento regolamentare si dovrà tenere presente anche che la L. 191/2009, come modificata dal D.L. 2/2010 convertito in L. 42/2010, ha disposto la soppressione della figura del Direttore Generale nei comuni con popolazione inferiore a 100.000 abitanti e nelle province, e che la soppressione opera a decorrere dalla scadenza dell'incarico in essere alla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto.

**Considerato**, anche alla luce dei pronunciamenti in merito da parte della Corte dei Conti oltre che della Civit, che l'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009, che disapplica le disposizioni sui controlli interni di cui al D.lgs. 286/1999, a seguito delle quali venivano nominati i Nuclei di Valutazione, non costituisce per gli enti locali né norma imperativa da rispettare né disposizione a cui si devono adeguare, per cui la scelta se istituire o meno gli OIV (Organismi Indipendenti di Valutazione) rientra nella discrezionalità del singolo ente.

**Tenuto conto che, peraltro**, per gli enti locali rimane in vigore l'art. 147 del D.lgs. 267/2000 il quale prevede che: "Gli enti locali, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa, individuano strumenti e metodologie adeguati a:

a) garantire, attraverso il controllo di regolarità amministrativa e contabile, la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa;

b) verificare, attraverso il controllo di gestione, l'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati;

c) valutare le prestazioni del personale con qualifica dirigenziale;

d) valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti;"

**Considerato che** alla luce di quanto disposto dal medesimo articolo 147, al comma 3, sulla possibilità che l'organizzazione dei controlli interni sia effettuata dagli enti locali anche in deroga agli altri principi di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, può dedursi che gli enti locali possono mantenere in vita i vecchi Nuclei di Valutazione o istituire altri organismi di controllo interno e definirne, nell'ambito della propria autonomia, le funzioni e i requisiti dei relativi componenti disciplinandoli nel Regolamento degli uffici e dei servizi.

**Ricordato** che con delibera consiliare n. 45 del 1997 venne disposta l'istituzione di un servizio di controllo interno o nucleo di valutazione e che con i successivi atti organizzativi assunti dalla Giunta Comunale tale funzione venne assegnata al Segretario Comunale.

**Ritenuto** orientarsi verso una conferma della predetta composizione monocratica del Nucleo di Valutazione confermando la scelta di attribuire tale funzione al Segretario Comunale;

**Dato atto** che tale soluzione, tenuto conto delle dimensioni dell'Ente, consente sia di rispettare il divieto di incremento dei costi, posto dal D. Lgs. 150, sia di avvalersi di un soggetto qualificato in grado di garantire la conoscenza degli assetti, delle risorse e delle funzioni proprie dell'amministrazione, ed anche in grado di gestire il processo con adeguata autonomia e indipendenza.

**Evidenziato che** uno dei principi generali di maggior rilievo introdotti dall'art. 3 c. 3 del D. Lgs. 150/2009 è quello della misurazione e valutazione della performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso oltre che con riferimento alle unità organizzative ed ai singoli dipendenti;

Il Segretario comunale  
F.to (Barletta D.ssa Angela)

Il Sindaco  
F.to (Grossi Elio G.)

**Considerato che** per l'applicazione di tale principio è necessario innanzi tutto individuare e definire il Cosiddetto "ciclo delle performance" che, come disposto all'art. 4 del D. Lgs 150 si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

**Tenuto conto** che per quanto concerne la fase a) sopra citata, l'art. 5 comma 2 del D. Lgs 150 stabilisce che gli obiettivi devono essere:

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

**Tenuto conto** inoltre, che per quanto concerne la fase d) sopra citata, l'art. 7 del D. Lgs 150 stabilisce che per la sua attuazione occorre adottare un "Sistema di misurazione e valutazione" nel quale devono essere individuate:

- a) 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 decreto;
- b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

**Tenuto conto** anche che, per gli enti locali poichè le modifiche in materia di relazioni sindacali introdotte dal D.lgs. n. 150/2009 non hanno immediata applicazione, ma occorre che vengano disciplinate con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale, in attesa del nuovo CCNL rimangono in vigore le disposizioni contrattuali contenute nel CCNL 1/04/1999 e nel CCNL 31/03/1999, per cui il sistema dovrà essere definito con una deliberazione della Giunta comunale, previa concertazione con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 16, comma 2, lett. d) CCNL 31/03/1999 suddetto.

**Considerato** che, per quanto concerne la misurazione e valutazione della performance organizzativa gli enti locali non sono tenuti a recepire le indicazioni circa gli ambiti individuati all'art. 8 del D. Lgs. 150, ma dovendo assolvere al principio generale della misurazione e valutazione delle performance possono comunque far riferimento a tali indicazioni, adeguandole alla propria situazione;

**Ritenuto** a tal fine di poter individuare tra quelli elencati al predetto articolo i seguenti ambiti di misurazione e valutazione:

- a) il grado di attuazione dei programmi in base al livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
- e) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- f) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

**Considerato** che, per quanto concerne la misurazione e valutazione della prestazione individuale del personale responsabile di posizione organizzativa gli enti locali sono tenuti a recepire le indicazioni sugli ambiti della performance individuale elencati all'art. 9 del D. Lgs. 150 ed a tenere conto dei seguenti aspetti:

- a) indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Il Segretario comunale  
F.to (Barletta D.ssa Angela)

Il Sindaco  
F.to (Grossi Elio G.)

**Considerato** infine che per quanto attiene ai dipendenti, la valutazione, come disposto all'art. 9 comma 2, deve riferirsi:

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.

**Vista** la proposta di modifiche al Regolamento di Organizzazione predisposta dal Segretario Comunale e ritenuta in linea con le argomentazioni sopra riportate ed idonea a recepire le disposizioni di principio contenute nel D. Lgs. 150/2009;

**Convenuto** apportare al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi le necessarie modifiche, come risultanti dal documento allegato al presente atto del quale costituisce parte integrante e sostanziale.

**Dato atto** che la soluzione prescelta riguardo alla costituzione del nucleo di valutazione non comporta ulteriori impegni di spesa a carico del bilancio comunale.

**Dato atto** altresì che della proposta di modifica è stata data pre-informazione alle rappresentanze sindacali nell'incontro del 01.03.2011.

**Visti** il vigente Statuto comunale e il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi;

**Visto**, l'art. 48, comma 1, decreto legislativo 267/2000;

**Visto** il parere di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del decreto legislativo n. 267/2000;

Con voti unanimi resi nei modi di legge

#### DELIBERA

di modificare ed integrare il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi introducendo, in sostituzione dell'art. 31, il complesso di norme raggruppate sotto il Capo V denominato: "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale" come da testo allegato alla presente della quale della quale costituisce parte integrante e sostanziale.

Successivamente, stante l'urgenza, con separata votazione unanime favorevole espressa in forma palese

#### DELIBERA

Di dichiarare immediatamente eseguibile la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del decreto legislativo n. 267/2000.

Il Segretario comunale  
F.to (Barletta D.ssa Angela)

Il Sindaco  
F.to (Grossi Elio G.)

## **CAPO V: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE**

### **Paragrafo I – Principi e definizioni**

#### **Art. 31 – Finalità**

1. Il Comune misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola ed ai singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

#### **Art. 31.1 - Definizione di performance organizzativa**

1. La misurazione e valutazione della performance organizzativa prende a riferimento ai seguenti aspetti:

- a) grado di attuazione dei programmi in base al livello previsto di assorbimento delle risorse;
- b) rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi,
- c) modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali,
- d) efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi,
- e) qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

#### **Art. 31.2 - Definizione di performance individuale**

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale Responsabile di Posizione Organizzativa è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità,
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali,
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate,
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

2. La misurazione e la valutazione sulla performance individuale del personale è collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali,
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza,
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

### **CAPO II - Sistema di valutazione della performance**

#### **Art. 31.2 – Soggetti**

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- dal Nucleo di Valutazione che valuta la performance dell'ente, dei settori e dei Responsabili,
- dai Responsabili di P.O. , che valutano le performance individuali del personale assegnato.

#### **Art. 31.3 – Nucleo di Valutazione**

1. Il Nucleo di Valutazione è istituito in composizione monocratica e le relative funzioni sono assegnate al Segretario Comunale.
2. Il Nucleo di Valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.
3. Il Nucleo di Valutazione:
  - a) propone alla Giunta il sistema di valutazione della performance e le sue eventuali modifiche periodiche;
  - b) garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
  - c) propone al Sindaco la valutazione annuale dei Responsabili di P.O. e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
  - d) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
  - e) valida il Rapporto sulla performance dell'Ente.

### **CAPO III - Ciclo di gestione della performance**

#### **Art. 31.4 – Fasi del ciclo di gestione della performance**

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori,
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse,
- c) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale,
- d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito,
- e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni.

#### **Art. 31.5 – Sistema integrato di pianificazione e controllo**

1. La definizione 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 :

- le linee programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni;
- la Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati ai centri di costo;
- il Piano delle Risorse e degli Obiettivi, approvato annualmente dalla Giunta;

2. Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di Mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente.

3. Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

#### **Art. 31.6 – Misurazione e valutazione della performance**

1. La misurazione della performance si realizza attraverso le strutture dedicate al controllo di gestione nelle modalità definite dall'ente.

2. La validazione della performance dell'ente, dei settori e dei dirigenti è effettuata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.

3. Nella valutazione della performance individuale dei Responsabili di P.O. in posizione di autonomia e responsabilità si tiene conto di quanto previsto all'art. 31.1 comma 1.

4. La valutazione individuale dei dipendenti è effettuata con cadenza annuale dai Responsabili secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.

5. Nella valutazione della performance individuale del personale si tiene conto di quanto previsto all'art. 31.2 comma 2.

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

#### **Art. 31.7 – 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 le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari e di carriera.

2. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto integrativo e dalle norme interne in materia.

#### **Art. 31.8 – Rendicontazione dei risultati**

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di un Rapporto sulla performance finalizzato alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo nonché ai competenti organi esterni anche in adempimento a quanto previsto dalla normativa vigente.

2. Costituiscono inoltre strumenti di rendicontazione adottati dall'ente il Rendiconto al Bilancio e i suoi allegati, in particolare la Relazione al Rendiconto e la Relazione sull'andamento della Gestione.

3. Il Rapporto sulla performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

### **Paragrafo IV – Criteri e modalità di valorizzazione del merito**

#### **Art. 31.9 – Principi generali**

1. Il Comune promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari e di carriera.
2. La distribuzione di incentivi al personale del comune non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

## **Paragrafo V – Il sistema di incentivazione**

### **Art. 31.10 – Definizione**

1. Il sistema di incentivazione dell'ente comprende l'insieme degli strumenti monetari e non monetari finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.

### **Art. 31.11 – Strumenti di incentivazione monetaria**

1. Per premiare il merito, il Comune può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
  - a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance annuale;
  - b) progressioni economiche.
2. Gli incentivi sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

### **Art. 31.12 – Premi annuali sui risultati della performance**

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, i dipendenti ed i Responsabili di Posizione Organizzativa dell'ente sono collocati all'interno di fasce di merito;
2. Le fasce di merito sono definite nell'ambito della contrattazione decentrata;
3. Al personale dipendente e Responsabile di P.O. collocato nella fascia di merito alta è assegnata annualmente una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio.

### **Art. 31.13 – Progressioni economiche**

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
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 della performance dell'Ente.
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.

### **Art. 31.14 – Strumenti di incentivazione organizzativa**

1. Per valorizzare il personale, il Comune può anche utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:
  - a) progressioni di carriera;
  - b) attribuzione di incarichi e responsabilità;
2. Gli incarichi e le responsabilità possono essere assegnati attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinate a tal fine nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.

### **Art. 31.15 – Progressioni di carriera**

1. Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il Comune può prevedere la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.
2. La riserva di cui al punto 1 non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

### **Art. 31.16 – Attribuzione di incarichi e responsabilità**

1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, il Comune assegna incarichi e responsabilità.
2. Tra gli incarichi di cui al punto 1 sono inclusi quelli di posizione organizzativa.

## **Paragrafo VI – Le risorse per premiare**

### **Art.31.17 – Definizione annuale delle risorse**

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.

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.

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.

**Art. 31.18 – Premio di efficienza**

1. Le risorse annuali sono incrementate delle somme necessarie per attivare i premi di efficienza.

2. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 27 del decreto 150/2009, una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

3. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

4. Le risorse di cui al comma 2 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte del Nucleo di Valutazione.



COMUNE DI S.CRISTINA E BISSONE - PROVINCIA DI PAVIA

GIUNTA COMUNALE

Allegato alla deliberazione:

n. 43 del 05.04.2011

OGGETTO: Approvazione modifiche al regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi in attuazione del D.Lgs 150/2009.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del Decreto legislativo n. 267 del 18.08.2000;

Il sottoscritto  
individuato con provvedimento del Sindaco, **Responsabile del servizio Ragioneria nonchè dei servizi Istruzione e Sociali**  
-esprime **parere favorevole** in ordine **alla regolarità tecnica** della proposta di deliberazione in oggetto.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Il sottoscritto  
individuato con provvedimento del Sindaco : **Responsabile dei Servizi: Pianificazione territorio-Lavori Pubblici-Edilizia - Manutenzioni;**  
esprime **parere favorevole** in ordine **alla regolarità tecnica** della proposta di deliberazione in oggetto

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Il sottoscritto Dr.ssa Angela Barletta  
individuato con provvedimento del Sindaco, **Responsabile dei Servizi: Personale-Affari generali-Attività economiche-Demografico**  
esprime **parere favorevole** in ordine **alla regolarità tecnica** della proposta di deliberazione in oggetto.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
(Dr.ssa Angela Barletta)

---

**REGOLARITA' CONTABILE E COPERTURA FINANZIARIA**  
(T.U – art. 49, comma 1 e art. 151, comma 4 - D.Lgs n. 267 del 18.08.2000)

in ordine all'assumendo impegno di spesa si esprime parere favorevole di regolarità contabile e si attesta che è stato costituito apposito vincolo sul competente intervento del bilancio di previsione per l'esercizio in corso, nell'ambito della disponibilità finanziaria, dando atto di aver provveduto alla relativa registrazione contabile;

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

S.Cristina e Bissone, li 05.04.2011

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
F.to (Grossi Elio G.)

---

Il Segretario Comunale  
F.to (Barletta D.ssa Angela)

---

=====

DICHIARAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si dichiara che copia della presente deliberazione è pubblicata all'Albo pretorio per gg. 15 consecutivi

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Addì \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale  
F.to (Barletta D.ssa Angela)

---

p.c.c. all'originale ad uso amministrativo

Addì \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale  
(Barletta D.ssa Angela)

---

-----

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:

- Comunicata ai capigruppo consiliari il:

-E' divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ ai sensi dell'art. 134, comma 3, del T.U. approvato con D.Lgs n. 267 del

18.8.2000 per scadenza del termine di 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;

Addì, .....

IL SEGRETARIO COMUNALE  
(Barletta D.ssa Angela)

---