Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 154 del 28-12-2017

OGGETTO: MODIFICA REGOLAMENTO DELLE PERFORMANCE. ORGANO MONOCRATICO.

L'anno **duemiladiciassette** il **ventotto** del mese di **dicembre** alle ore **19:00**, in Sarnano nella solita sala delle adunanze del Comune, si sono riuniti, a seguito di regolare invito, i componenti della Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

CEREGIOLI FRANCO	**SINDACO**	**P**
CENSORI STEFANO	**VICE SINDACO**	**P**
PIERGENTILI LUCA	**ASSESSORE**	**A**
INNAMORATI STEFANIA	**ASSESSORE**	**P**
PESCI FLORIANA	**ASSESS. ESTERNO**	**P**

Presenti N. 4 **Assenti N. 1**

Assiste Dr. GIULIANA SERAFINI con funzioni di Segretario verbalizzante.

Il Sindaco constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

Sede Municipale : Via G.Leopardi, 1 Tel.: Centralino 0733659911 – Fax n. 0733659940
Sito internet: http://www.comune.sarnano.mc.it/
e-mail: comune@sarnano.sinp.net – PEC: comune.sarnano@pec.it

ART.49 COMMA 1^ D.LGS 18.08.2000 N.267

PARERE DI Regolarita' tecnica

Visto con parere Favorevole

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to ANNA MARINOZZI

PARERE DI Regolarita' contabile

Visto con parere Favorevole

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
F.to EMANUELE CRISOSTOMI

Sede Municipale : Via G.Leopardi, 1 Tel.: Centralino 0733659911 – Fax n. 0733659940
Sito internet: http://www.comune.sarnano.mc.it/
e-mail: comune@sarnano.sinp.net – PEC: comune.sarnano@pec.it

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e in particolare il Titolo II rubricato "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance";

ATTESO che ai sensi della normativa citata:

- le Amministrazioni Pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerte dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;
- ogni Amministrazione Pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;

RILEVATO, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, che le Amministrazioni Pubbliche ai fini della valutazione annuale della performance organizzativa e individuale, sono tenute ad adottare con apposito provvedimento formale il Regolamento in materia di "Misurazione e valutazione della performance" dell'Ente;

CONSIDERATO che la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 127 del 05/09/2013 con cui è stato approvato il seguente atto: *"Adeguamento del Regolamento dell'ordimento degli uffici e dei servizi alle disposizioni di cui al D.Lgs. 150/2009"* ed in particolare l'Art. 5 rubricato: "Il Nucleo di Valutazione", che disciplina la composizione del Nucleo di Valutazione in n. 3 membri esperti e qualificati secondo le direttive dell'ANAC;

ATTESO che la Legge (D.Lgs. n. 150/2009) e le deliberazioni dell'ANAC, sono orientate a consentire la composizione monocratica dell'organo di valutazione O.I.V. in special modo negli enti di piccole dimensioni;

RITENUTO per quanto sopra modificare il Regolamento Comunale in materia di "Misurazione e valutazione della performance" all'art. 5, con l'aggiunta dell'art. 5 – bis rubricato "Composizione e

Sede Municipale : Via G.Leopardi, 1 Tel.: Centralino 0733659911 – Fax n. 0733659940
Sito internet: http://www.comune.sarnano.mc.it/
e-mail: comune@sarnano.sinp.net – PEC: comune.sarnano@pec.it

nomina Nucleo di Valutazione", trasformando lo stesso da organismo collegiale in organo monocratico;

ACCERTATA la propria competenza ai sensi dell'art. 48 TUEL e dello Statuto Comunale;

ACQUISITO il parere favorevole del Responsabile del Settore/Area "Amministrativa – AA.GG." in ordine alla regolarità tecnica, espresso sulla proposta della presente deliberazione ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., come riportato e inserito in calce all'atto;

ACQUISITO il parere favorevole del Responsabile del Servizio Finanziario ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del suddetto decreto e ss.mm.ii., in quanto la stessa proposta comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente, come riportato e inserito in calce all'atto;

Con votazione unanime, resa nei modi di legge;

D E L I B E R A

DI APPROVARE, per le motivazioni espresse in premessa, le modifiche del Regolamento in materia di "Misurazione e valutazione della performance", come da allegato, per formare parte integrante e sostanziale al presente atto;

DI STABILIRE che la nomina del Presidente del Nucleo di Valutazione venga effettuata tramite decreto Sindacale;

DI DEMANDARE, pertanto, al Sindaco l'adozione del citato decreto;

DI DEMANDARE al Responsabile Area contabile-Ufficio personale ogni adempimento connesso e conseguente al presente provvedimento;

DI INVIARE il presente regolamento alle OO.SS. al fine di poter presentare le proprie osservazioni;

DI DARE la massima diffusione e informazione del presente provvedimento, anche mediante trasmissione in copia a tutti i Servizi dell'Ente e la relativa pubblicazione sul sito web dell'Ente;

DI TRASMETTERE la presente deliberazione in elenco ai capigruppo consiliari contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio, ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs 267/00;

DI DICHIARARE, con separata votazione resa nei modi di legge, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4, del D. Lgs n. 267/00.

Sede Municipale : Via G.Leopardi, 1 Tel.: Centralino 0733659911 – Fax n. 0733659940
Sito internet: http://www.comune.sarnano.mc.it/
e-mail: comune@sarnano.sinp.net – PEC: comune.sarnano@pec.it

ALLEGATO al Regolamento comunale per l'organizzazione degli Uffici e dei Servizi in attuazione del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150.

Premessa

Art. 1 Contenuti del regolamento.

Titolo I
Misurazione e Valutazione della Performance

Art. 2 Ruolo dell'organo di indirizzo politico amministrativo.

Art. 3 Performance organizzativa e individuale.

Art. 4 Gli obbiettivi

Art. 5 Il Nucleo di Valutazione

Art. 6 La misurazione e la valutazione della performance individuale.

Art. 7 La misurazione e la valutazione della performance organizzativa.

Art. 8 Il ciclo di gestione della Performance

Art. 9 Il Piano della Performance

Titolo II
La Trasparenza

Art. 10 Trasparenza

Titolo III
Merito e Premi

Art. 11 Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance

Art 12 Premi

Art. 13 Fasce di merito.

Sede Municipale : Via G.Leopardi, 1 Tel.: Centralino 0733659911 – Fax n. 0733659940
Sito internet: http://www.comune.sarnano.mc.it/
e-mail: comune@sarnano.sinp.net – PEC: comune.sarnano@pec.it

PREMESSA

Art. 1 - Contenuti del regolamento.

Il presente regolamento costituisce adeguamento del regolamento comunale per il funzionamento degli uffici e dei servizi ai principi contenuti nel decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, "Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" 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;

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;

Titolo I

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 2 - Ruolo dell'organo di indirizzo politico 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.

La valutazione delle prestazioni lavorative dovranno avere come 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 dall'Amministrazione comunale.

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

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

Art. 3 - Performance organizzativa e individuale.

Sede Municipale : Via G.Leopardi, 1 Tel.: Centralino 0733659911 – Fax n. 0733659940
Sito internet: http://www.comune.sarnano.mc.it/
e-mail: comune@sarnano.sinp.net – PEC: comune.sarnano@pec.it

In attuazione dei principi generali previsti dall'art. 3 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, la valorizzazione del merito e la conseguente erogazione dei premi deve essere effettuata con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente ed ai singoli dipendenti.

Art. 4 - Gli obbiettivi.

Gli obbiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico – amministrativo 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;
- 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.

Art. 5 - Il Nucleo di Valutazione.

Il Nucleo di Valutazione è un organismo indipendente, cui il Comune affida il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell'intero sistema di gestione della performance, nonché la sua corretta applicazione.

Il Nucleo di Valutazione, costituito ai sensi dell'art. 147 del D. lgs. 267/2000, è composto da tre membri esperti in possesso di una professionalità che abbia esperienza sul controllo contabile e amministrativo e sull'organizzazione e gestione del personale maturata pr in ambiente di lavoro sia pubblico che privato.

Il nucleo di valutazione viene nominato dal Sindaco con decreto e dura in carica fino al termine del mandato amministrativo.

Il Nucleo di Valutazione opera in posizione di piena autonomia e, nell'esercizio delle sue funzioni, risponde esclusivamente al Sindaco ed alla Giunta, a cui periodicamente riferisce della propria attività.

Il Nucleo di Valutazione esercita le seguenti attività:

Sede Municipale : Via G.Leopardi, 1 Tel.: Centralino 0733659911 – Fax n. 0733659940
Sito internet: http://www.comune.sarnano.mc.it/
e-mail: comune@sarnano.sinp.net – PEC: comune.sarnano@pec.it

- effettua la valutazione annuale delle posizioni organizzative (Responsabili di Area/Servizio), accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati, ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e di attribuzione dei premi al personale, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità nonché di premialità;
- collabora con l'Amministrazione e con i Responsabili per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'Ente.

Il Nucleo di Valutazione può essere costituito in forme e modalità differenti, qualora le funzioni vengano svolte in modo associato attraverso l'Unione dei Comuni di cui l'Ente è parte.

Art. 5 bis - Composizione e nomina del nucleo di valutazione.

Il nucleo di valutazione di cui al precedente articolo è un organo monocratico nominato dal Sindaco con apposito decreto.
Per la nomina a componente del nucleo di valutazione sono richiesti:
a. il possesso della cittadinanza italiana o di paese dell'Unione Europea;
b. età non superiore a 65 anni;
c. possesso di adeguata conoscenza dell'amministrazione;
d. possesso di un'esperienza di almeno cinque anni, in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della "performance" e dei risultati ovvero essere in possesso di un'esperienza simile, di tipo anche giuridico-organizzativa, di almeno cinque anni, maturata in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza presso enti locali.
Non possono far parte del nucleo di valutazione soggetti interni al Comune nonché soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.
Il nucleo di valutazione resta in carica per la durata di tre anni. Per la revoca nonché per la cessazione dalla carica per qualsiasi altro motivo, si applica la disciplina prevista per l'organo di revisione contabile, dall'art. 235 del T.U. 18.08.2000, n. 267.
Per lo svolgimento delle proprie funzioni, al soggetto costituente il nucleo di valutazione non verrà riconosciuto un compenso ma solo il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate, erogabile in un'unica soluzione alla termine di ciascun anno.

Art. 6 - La misurazione e la valutazione della performance individuale.

Sede Municipale : Via G.Leopardi, 1 Tel.: Centralino 0733659911 – Fax n. 0733659940
Sito internet: http://www.comune.sarnano.mc.it/
e-mail: comune@sarnano.sinp.net – PEC: comune.sarnano@pec.it

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai Responsabili delle singole Posizioni Organizzative 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 al Nucleo di Valutazione.

La valutazione del Segretario comunale è attribuita alla competenza del Sindaco. In caso di segreteria convenzionata la valutazione è attribuita al Sindaco del Comune capo-convenzione, sentiti i Sindaci degli altri Comuni convenzionati.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizioni organizzativa è collegata:

- alla presenza di eventuali indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al livello di raggiungimento di specifici obbiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente;
- alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi;
- alle capacità di relazione con l'utenza;
- alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili di posizione organizzativa è collegata:

- al raggiungimento di specifici obbiettivi di gruppo o individuali;
- alla qualità del contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
- alle competenze dimostrate;
- ai comportamenti professionali e organizzativi;

Sede Municipale : Via G.Leopardi, 1 Tel.: Centralino 0733659911 – Fax n. 0733659940
Sito internet: http://www.comune.sarnano.mc.it/
e-mail: comune@sarnano.sinp.net – PEC: comune.sarnano@pec.it

- 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. 7 - La misurazione e la valutazione della performance organizzativa.

La misurazione e valutazione della performance organizzativa, con riferimento all'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 organizzativa, 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 collegata ai seguenti risultati:

- la soddisfazione finale dei bisogni complessivi della collettività servita;
- il livello complessivo degli obbiettivi raggiunti in sede di attuazione dei piani e programmi previsti;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- l'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il contenimento dei costi nell'erogazione dei servizi.

La valutazione della performance organizzativa è trasmessa alla Giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi e l'adozione della relazione sulla performance contenuta all'interno della relazione al rendiconto della gestione.

Art. 8 - Il Ciclo di Gestione della Performance.

Il Comune di Sarnano sviluppa in maniera coerente con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, il seguente ciclo di gestione della Performance:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi, conformi alle caratteristiche definite dal secondo comma dell'art. 5 del D.Lgs. 150/2009, attraverso il Piano esecutivo di gestione (Peg) approvato dalla Giunta Comunale sulla base del Bilancio di previsione, della Relazione Previsionale e

Sede Municipale : Via G.Leopardi, 1 Tel.: Centralino 0733659911 – Fax n. 0733659940
Sito internet: http://www.comune.sarnano.mc.it/
e-mail: comune@sarnano.sinp.net – PEC: comune.sarnano@pec.it

Programmatica, della Programmazione Triennale del Fabbisogno di personale e della Programmazione Triennale del Piano delle Opere Pubbliche;

b) identificazione delle risorse collegate ai singoli obiettivi in due specifiche modalità:

- Relazione previsionale e programmatica: analisi dei programmi e dei progetti con particolare attenzione alle fonti di finanziamento;

- Piano esecutivo di gestione (Peg) o Piano degli Obiettivi (PDO): assegnazione delle risorse alle aree, ai settori e agli uffici per la piena operatività gestionale;

c) monitoraggio in corso di esercizio attraverso i seguenti momenti specifici:

- 30 settembre di ciascun anno nell'ambito della deliberazione che verifica lo stato di attuazione dei programmi e dei progetti;

- 30 novembre di ciascun anno nell'ambito della deliberazione di assestamento generale al bilancio dell'esercizio in corso;

d) misurazione e valutazione della performance:

- organizzativa: attraverso il controllo di gestione;

- individuale: attraverso il sistema di valutazione del personale;

e) utilizzo dei sistemi premianti: gli strumenti sono definiti dai Contratti nazionali di lavoro e dai principi, tempi, modalità e fasi del sistema di valutazione di cui al presente regolamento;

f) rendicontazione: l'attività viene riassunta nella relazione al rendiconto della gestione da approvarsi entro il 30 aprile dell'anno successivo. In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la comunità amministrata e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

Il Ciclo di gestione della performance viene pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Amministrazione nella sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito", fatte salve diverse e più specifiche attività informative di volta in volta stabilite.

Art. 9 - Il Piano della Performance.

Il piano della Performance del Comune è costituito dall'insieme dei documenti programmatori previsti dal D. Lgs. n. 267/2000 e precisamente:

- Relazione previsionale e programmatica;

Sede Municipale : Via G.Leopardi, 1 Tel.: Centralino 0733659911 – Fax n. 0733659940
Sito internet: http://www.comune.sarnano.mc.it/
e-mail: comune@sarnano.sinp.net – PEC: comune.sarnano@pec.it

- Bilancio pluriennale;

- Bilancio annuale di previsione;

- Programma triennale dei lavori pubblici;

- Programmazione triennale del fabbisogno di personale;

- Piano esecutivo di gestione.

Il piano esecutivo di gestione costituisce sviluppo del piano della Performance. Il documento contiene gli obiettivi, le disponibilità di risorse umane e finanziarie, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale.

L'approvazione del bilancio di previsione e degli allegati da parte del Consiglio comunale e del piano esecutivo di gestione da parte della Giunta comunale costituiscono piena esecuzione in attuazione del D.lgs. n. 150/2009 e non è pertanto necessaria una specifica ed apposita deliberazione relativa al piano della performance. Non si applicano altresì le sanzioni previste dall'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009 in quanto con riferimento all'attuale contenuto del D.lgs. n. 267/2000 non può essere imputata ai dirigenti responsabili dei servizi l'eventuale mancata adozione ed approvazione degli strumenti programmatori come sopra evidenziati.

Al termine di ciascun esercizio nell'ambito dell'approvazione del rendiconto della gestione entro il 30 aprile dell'anno successivo, la Giunta comunale analizza il grado di raggiungimento della performance organizzativa ed individuale all'interno della relazione al rendiconto prevista dall'ordinamento. Tale analisi costituisce, senza apposita e specifica deliberazione, attuazione delle disposizioni relativa al Piano della performance ed alla Relazione sulla performance.

Titolo II

LA TRASPARENZA

Art. 10 - Trasparenza.

L'intera attività dell'ente si ispira al principio generale di trasparenza che costituisce, ai sensi dell'art. 117 della Costituzione, livello essenziale delle prestazioni erogate.

La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali dell'ente delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti.

Sede Municipale : Via G.Leopardi, 1 Tel.: Centralino 0733659911 – Fax n. 0733659940
Sito internet: http://www.comune.sarnano.mc.it/
e-mail: comune@sarnano.sinp.net – PEC: comune.sarnano@pec.it

L'ente garantisce la trasparenza di ogni fase di attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, in primo luogo ai soggetti oggetto della valutazione, il cui coinvolgimento nel procedimento di valutazione è contenuto nel sistema di misurazione e valutazione della Performance approvato dalla Giunta.

L'ente individua nel dettaglio gli ulteriori documenti da pubblicare, tenuto conto delle indicazioni di cui al D.lgs. 150/2009.

Rimane ferma la pubblicazione di documenti, atti e resoconti previsti da specifiche normative.

Titolo III

MERITO E PREMI

Art. 11 - Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance.

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 economici e di carriera.

Gli incentivi e premi collegati alla performance non possono essere corrisposti in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

Art. 12 - 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

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:

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

Sede Municipale : Via G.Leopardi, 1 Tel.: Centralino 0733659911 – Fax n. 0733659940
Sito internet: http://www.comune.sarnano.mc.it/
e-mail: comune@sarnano.sinp.net – PEC: comune.sarnano@pec.it

- premio di efficienza.

Gli strumenti elencati sopra sono riconosciuti sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Art. 13 - Fasce di merito.

Il Comune di Sarnano non implementa fasce di merito ma schede di valutazione individuali finalizzate a garantire l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla perfomance, in applicazione del principio di differenziazione del merito.

Sede Municipale : Via G.Leopardi, 1 Tel.: Centralino 0733659911 – Fax n. 0733659940
Sito internet: http://www.comune.sarnano.mc.it/
e-mail: comune@sarnano.sinp.net – PEC: comune.sarnano@pec.it

Allegato "A"

Scheda di valutazione del titolare di posizione organizzativa

Anno:

Cognome: Nome:

Servizio: Categoria: Profilo professionale:

	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio attribuito
contributo alla performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità	10	
contributo assicurato alla performance generale dell'ente	10	
grado di raggiungimento di specifici obbiettivi individuali	20	
competenze professionali e manageriali dimostrate	20	
capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità	20	
soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi	10	
capacità di relazione con l'utenza	10	
TOTALE	100	

Osservazioni del valutatore

Osservazioni del valutato

Data

Firma del Valutatore Firma del Valutato

Sede Municipale : Via G.Leopardi, 1 Tel.: Centralino 0733659911 – Fax n. 0733659940
Sito internet: http://www.comune.sarnano.mc.it/
e-mail: comune@sarnano.sinp.net – PEC: comune.sarnano@pec.it

Allegato B

Scheda di valutazione del personale

Anno:

Cognome: Nome:

Servizio: Categoria: Profilo professionale:

	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio attribuito
grado di raggiungimento di specifici obbiettivi di gruppo o individuali;	20	
contributo alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;	20	
competenze dimostrate	20	
comportamenti professionali e organizzativi	20	
disponibilità alla collaborazione	10	
alle capacità di relazione con l'utenza	10	
TOTALE	100	

Osservazioni del valutatore

Osservazioni del valutato

Data

Firma del Valutatore Firma del Valutato

Sede Municipale : Via G.Leopardi, 1 Tel.: Centralino 0733659911 – Fax n. 0733659940
Sito internet: http://www.comune.sarnano.mc.it/
e-mail: comune@sarnano.sinp.net – PEC: comune.sarnano@pec.it

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto:

IL SINDACO	***IL SEGRETARIO COMUNALE***
F.to Avv. FRANCO CEREGIOLI	F.to Dr. GIULIANA SERAFINI

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

CERTIFICATO n. 251

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata oggi all'Albo Pretorio di questo Comune ove rimarrà per 15 giorni consecutivi e contemporaneamente comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125, comma 1 D.Lgs. 267/2000.

Lì, 23-03-2018

IL VICE-SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr. ANNA MARINOZZI

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA DELLA DELIBERAZIONE DELLA G.C.

- ❑ La presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 comma 4, D.Lgs. 18.08.2000 n. 267).
- ❑ La presente deliberazione è divenuta esecutiva per il decorso termine di 10 giorni dalla pubblicazione.

Lì, 23-03-2018

IL VICE-SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr. ANNA MARINOZZI

Per copia conforme all'originale.

Lì, 23-03-2018

IL VICE-SEGRETARIO COMUNALE
*F.to Dr. ANNA MARINOZZI

*Firma autografa sostituita con indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D. Lgs. n. 39/93.

Sede Municipale : Via G.Leopardi, 1 Tel.: Centralino 0733659911 – Fax n. 0733659940
Sito internet: http://www.comune.sarnano.mc.it/
e-mail: comune@sarnano.sinp.net – PEC: comune.sarnano@pec.it