



COMUNE DI BONIFATI
PROVINCIA DI COSENZA



COPIA

DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 71 DEL 07/10/2013

OGGETTO :

MODIFICA REGOLAMENTO UFFICI E SERVIZI. PROVVEDIMENTI PER LA TRASFORMAZIONE DELL'O.I.V. IN NUCLEIO DI VALUTAZIONE.

L'anno Duemilatredici addì sette del mese di Ottobre alle ore 11:30 nella solita sala delle adunanze del Comune suddetto, si è riunita la Giunta nelle persone seguenti:

- | | | |
|-----------------------------|-----------|----------|
| • ANTONIO GIOVANNI MOLLO | Sindaco | Presente |
| • ARGIRO' DARIO | Assessore | Presente |
| • ANGELO SALVATORE BORRELLI | Assessore | Presente |

Presenti N. 3

Assenti N. 0

Partecipa il Segretario Dr. Attilio DOMANICO con le funzioni di cui all'art.97, c.4. lett.a) D.Lgs.n. 267/2000;

Presidente il Sig. Antonio Giovanni MOLLO, il quale, riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta, invitando a deliberare sull'oggetto sopraindicato.



PROVVEDIMENTI PER LA TRASFORMAZIONE DELL'O.I.V. IN NUCLEO DI VALUTAZIONE -

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI

- gli artt. 27 e 28 del Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n° 267;

VISTO lo Statuto dell'Ente;

VISTO Il regolamento degli uffici e dei servizi;

VISTI i pareri favorevoli, resi ai sensi dell'art. 49 del T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con Decreto Legislativo n. 267/2000;

con voti unanimi espressi in forma palese;

DELIBERA

PREMESSO che con decreto sindacale in data 13/06/2013 protocollo n.3815 si è provveduto ai sensi del disposto di cui all'articolo 14 del D.Lgs n. 150/09, a costituire l'Organismo Indipendente di Valutazione in forma monocratica, per come previsto nella delibera del commissario straordinario n. 22 del 09/04/2013 con la quale veniva modificato anche se non richiamato l'articolo 102 del regolamento degli uffici e dei servizi rubricato come nucleo di valutazione con il quale a seguito di avviso pubblico veniva designato allo scopo il dott. Alfonso Francesco Alimena quale unico componente, pur in presenza di difficoltà interpretative sulla obbligatorietà o meno degli *Enti Locali* di dotarsi in forma vincolante dell'organo citato nelle forme previste dall'articolo sopra citato;

CONSIDERATO che, in data 09/12/2010, la *C.I.V.I.T.* con propria Deliberazione n. 121/2010, in sede interpretativa, ha sancito che rientra nella discrezionalità del singolo Ente locale la scelta di nominare o meno l'O.I.V., in considerazione che l'articolo 14 del D.lgs n. 150/09 non trova applicazione diretta nei confronti dei comuni e degli altri enti locali, stante il mancato rinvio disposto dall'articolo 16 comma 2 del succitato D.Lgs n. 150/09;

RILEVATO altresì che l'O.I.V. di cui al citato art. 14, nella sua rigida formulazione, non si attagli alle situazioni presenti nei piccoli enti, già penalizzati in termini di risorse umane e finanziarie, mentre appare più confacente alle esigenze di suddetti enti ricorrere ad un diverso organismo denominabile "Nucleo di valutazione" ai sensi del D.lgs 286/1999 che preveda il ricorso a risorse esterne ed interne, in grado di meglio svolgere l'attività di valutazione, a fronte della peculiarità degli enti interessati, per come già statuito nel regolamento degli uffici e dei servizi vigente in questo ente approvato con delibera di giunta n. 70 del 29/09/2011 per il quale si sente la necessità di ripristinare in toto il precitato art 102 che sarà composto da personale esterno all'amministrazione di provata esperienza in modo monocratico;



RITENUTO pertanto che, per quanto sopra espresso sia opportuno e conveniente trasformare, a partire dall'esecutività della presente deliberazione il già esistente O.I.V., con il Nucleo di Valutazione, composto da membri esterni all'Ente, compreso il Presidente ed in funzione di organo monocratico;

ATTESO altresì che appare opportuno adeguare di conseguenza la regolamentazione già approvata con il citato atto di Giunta n. 70 del 29/09/2001 e modificato dalla delibera commissariale n. 22 del 09/04/2013 , per le parti che risultano incompatibili con il disposto del presente atto;

VISTI

- gli artt. 27 e 28 del Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n° 267;

VISTO lo Statuto dell'Ente;

VISTI i pareri favorevoli, resi ai sensi dell'art. 49 del T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con Decreto Legislativo n. 267/2000; con voti unanimi espressi in forma palese;

DELIBERA

1. Di trasformare, a partire dall'esecutività del presente atto l'O.I.V. precedentemente istituito ,con un "Nucleo di Valutazione " in applicazione della normativa del D.lgs 286/1999 e composto da UNO componente esterno con funzioni di Presidente;
2. di Confermare il Dr Alfonso Francesco Alimena, già designato O.I.V. con l'atto Sindacale prot. n.3815 del 13/06/2013. citato, in qualità di membro esterno e Presidente del Nucleo di Valutazione, fino alla naturale scadenza dell'incarico conferito con decreto protocollo n.3815 del 13/06/2013 e con il medesimo compenso attribuito nel medesimo decreto, dando atto che dal presente provvedimento non deriva maggiore spesa per l'Ente e che mantenendosi la naturale scadenza dell'incarico, può avviarsi alle procedure di avviso pubblico e valutazione di candidature;
3. di approvare i criteri di valutazione e trasparenza della performance da inserire nel regolamento degli Uffici e dei servizi (Allegato 1)
4. di rendere la presente immediatamente esecutiva





COMUNE DI BONIFATI

Provincia di Cosenza
Piazza D.Ferrante- 87020 Bonifati (CS)
Tel.0982/93338-39-Fax 0982/93392
e - mail comunebonifati@libero.it

ALLEGATO alla deliberazione di G.C. N. 73 DEL 7-10-2013

OGGETTO: PROPOSTA DI DELIBERAZIONE RELATIVA A:
MODIFICA REGOLAMENTO UFFICI E SERVIZI. PROVVEDIMENTI PER LA TRASFORMAZIONE DELL' O.I.V.
IN NUCLEO DI VALUTAZIONE".

CONTROLLO DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA

"Si esprime parere favorevole di conformità alle leggi, allo statuto e ai regolamenti della proposta di deliberazione in oggetto indicata, giusto art. 98 del regolamento comunale di ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Bonifati, Li 7-10-2013

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dr. Attilio DOMANICO)

PARERE ART. 49 DEL D.LGS. N. 267 DEL 18.08.2000

A)- Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica:

Bonifati, Li 7-10-2013

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dr. Attilio DOMANICO)

=====

B)- SI esprime parere FAVOREVOLE/SFAVOREVOLE sotto il profilo contabile e si **ATTESTA** l'esistenza della copertura finanziaria per come segue:

- € _____ sul Tit. _____ -Funz. _____ -Serv. _____ -Inter. _____ -Cap _____ Imp. _____;
- € _____ sul Tit. _____ -Funz. _____ -Serv. _____ -Inter. _____ -Cap _____ Imp. _____;
- € _____ sul Tit. _____ -Funz. _____ -Serv. _____ -Inter. _____ -Cap _____ Imp. _____;

Bonifati, Li

IL RESP. DEL SERV.FINANZ.



COMUNE DI BORGICATI
PROVINCIA DI ROSERA

CRITERI DI MISURAZIONE CALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA
PERFORMANCE

INSERITO NEL "REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI
UFFICI E DEI SERVIZI" APPROVATO CON ATTO G.C. N. 71 DEL 1-10-2013

Art. 1 – Nucleo di valutazione

1. In applicazione dei principi valutativi introdotti dalla normativa vigente, è istituito il Nucleo di valutazione, al fine di consentire una puntuale valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale. Al Nucleo di Valutazione competono anche tutte le funzioni attribuite dal D.Lgs. 150/2009 all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), in quanto compatibile col presente Regolamento e con l'autonomia organizzativa dell'Ente.
2. Il nucleo di Valutazione è composto da:
 - a) da un funzionario esperto esterno all'Amministrazione, che lo presiede; deve possedere il titolo di studio di Laurea Magistrale di almeno un corso accademico di 4 e/o 5 anni ed una esperienza in materia di valutazione del personale dipendente;
Ai sensi del comma 6 quater dell'art. 7 del D.lgs. n. 165/2001, per la selezione degli Esperti non è necessario procedere mediante procedure comparative. La nomina, ispirata a criterio di scelta teso a favorire l'equilibrio di genere, è effettuata dal Sindaco previa valutazione dei "curricula", sulla base di proposta istruttoria del Segretario Comunale. Nel decreto sindacale di nomina è stabilito l'eventuale compenso da attribuire agli Esperti esterni. Non possono essere nominati quali componenti del Nucleo di Valutazione soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali.
4. È fatta salva la possibilità di istituzione e nomina del Nucleo di Valutazione in forma associata dando mandato al Sindaco di stipulare apposita convenzione con altri Enti locali.
5. Al Nucleo di Valutazione sono attribuite le seguenti funzioni:
 - a) Monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni;
 - b) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente e del sistema premiante;
 - c) elabora proposte da sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale in ordine ai criteri e parametri per la valutazione della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei Responsabili di Servizio nonché in ordine alla metodologia di valutazione del personale dipendente;
 - d) elabora proposte da sottoporre all'approvazione del Sindaco in ordine ai criteri per la valutazione del Segretario Comunale ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato;
 - e) espleta adempimenti, quali la proposta di graduazione del peso degli obiettivi in base a complessità e tipologia, che siano speculari ad una corretta attuazione del processo di valutazione e di misurazione dei risultati;
 - f) valida le relazioni sulla performance redatte dai Responsabili di Servizio sulla base del PEG. approvato della Giunta Comunale; la validazione rappresenta l'atto consuntivante del ciclo di valutazione della performance ed è condizione inderogabile per l'erogazione dei premi. Nel corso del processo di validazione, il Nucleo di Valutazione ha facoltà di chiedere ai responsabili chiarimenti ed integrazioni; la mancata validazione costituisce elemento negativo di valutazione dei Responsabili di Servizio;
 - g) propone al Sindaco la valutazione del Segretario Comunale secondo i criteri e le modalità di cui all'art. 9 comma 6 del presente regolamento;
 - h) propone al Sindaco la valutazione del personale con incarico di Responsabile di Servizio e l'attribuzione della relativa retribuzione di risultato;

- i) fornisce supporto al Segretario Comunale in sede di attività di selezione del personale ai fini dell'attribuzione di progressioni economiche orizzontali;
- j) promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità di cui al D.Lgs.n.150/2009;
- k) effettua il controllo strategico, come definito dall'art. 147 comma 1 lettera d) del D.Lgs. n. 267/2000;
- l) espleta eventuali altri compiti assegnati dal Sindaco, che il contratto collettivo nazionale di lavoro, le disposizioni legislative, statutarie e regolamentari attribuiscono al Nucleo di Valutazione;
- m) espleta ogni altra funzione già assegnata dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro al Nucleo di valutazione.
6. Il Nucleo di valutazione svolge la sua attività in modo autonomo;
7. Il Nucleo di valutazione si avvale del supporto del Responsabile del Servizio Finanziario cui è assegnata la funzione di controllo di gestione e del supporto tecnico dell'ufficio di segreteria comunale/gestionale giuridica del personale. Il Presidente è il referente del Nucleo di Valutazione per le comunicazioni ufficiali ed allo stesso dovranno essere indirizzate le istanze e ogni tipo di documentazione diretta allo stesso Nucleo di Valutazione.
8. I componenti del Nucleo di Valutazione hanno accesso ai documenti amministrativi formati o detenuti dal Comune e possono richiedere agli uffici, verbalmente o per iscritto, informazioni e relazioni utili all'espletamento dell'incarico.
9. In mancanza o nelle more della nomina dei componenti esterni del Nucleo di Valutazione, le relative funzioni sono esercitate dal Segretario Comunale. Ai fini della valutazione del Segretario Comunale, in mancanza di nomina dei componenti esterni, la valutazione sarà effettuata direttamente dal Sindaco, previa proposta di un esperto esterno all'uopo nominato.
10. In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 11 comma 8 del D.Lgs. n. 150/2009 sono pubblicati nell'apposita sezione "*trasparenza, valutazione e merito*" del sito istituzionale del Comune i nominativi, i curricula e i compensi percepiti dai componenti esterni del Nucleo di Valutazione.
11. Per gli istituti non disciplinati dal presente articolo o comunque dal presente Regolamento, e relativi alla misurazione, valutazione e trasparenza della performance, si fa rinvio alle normative di settore direttamente applicabile agli enti locali, ad oggi, quindi, agli articoli: 3,4, 5 comma 2, 7,9,11 commi 1 e 3 e 15 comma 1 del D.Lgs. n. 150/2009, precisando altresì quanto segue:
- per organo di indirizzo politico amministrativo ai sensi delle disposizioni di cui ai precitati artt. 5 e 15, si intendono il Consiglio e la Giunta Comunale, per quanto di rispettiva competenza ai sensi del vigente ordinamento istituzionale degli enti locali;
 - in coerenza con il Piano Generale di Sviluppo di cui all'art. 165 comma 7 del D.Lgs. n. 267/2000 ed all'art. 13 comma 3 del D.Lgs. n. 170/2006, la relazione previsionale e programmatica di durata triennale, allegata al bilancio di previsione annuale e pluriennale di pari durata, definisce i programmi e i progetti nonché le finalità per ciascun programma/progetto cioè gli obiettivi gestionali, che in tale sede vengono indicati in modo generale e sintetico;
 - gli obiettivi gestionali vengono ulteriormente indicati e dettagliati in sede di Piano Esecutivo di Gestione (PEG), contenente il Piano dettagliato degli obiettivi, approvato dalla Giunta Comunale con riferimento a ciascun esercizio finanziario, successivamente all'approvazione del bilancio di previsione annuale e pluriennale. Nel PEG, in coerenza con i programmi e progetti contenuti nella relazione previsionale e programmatica, sono indicati le risorse, gli indirizzi, gli obiettivi, individuali e di gruppo, assegnati al personale dipendente, graduati in base alle priorità date dall'amministrazione, alla complessità e al peso, gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance e i risultati attesi, nonché gli obiettivi e i relativi indicatori assegnati ai Responsabili di Servizio.
 - Il "*piano della performance*" di cui al D.Lgs. n. 150/2010 coincide, in senso più generale, con la relazione previsionale e programmatica e, in senso più dettagliato e operativo, con il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) annuale, contenente il Piano dettagliato degli obiettivi.
 - la "*relazione sulla performance*" di cui al D.Lgs. n. 150/2010 si identifica con la relazione sull'attuazione degli obiettivi riferiti all'anno precedente, che viene redatta contestualmente all'approvazione del rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario precedente entro il 30 aprile di ciascun anno e che trova un livello intermedio di verifica e monitoraggio nello stesso anno di riferimento degli obiettivi in sede di provvedimento deliberativo consiliare di salvaguardia degli

equilibri di bilancio e ricognizione dello stato di attuazione dei programmi da adottare entro il 30 settembre di ciascun anno.

Art. 2 - Metodologia permanente di valutazione

1. In attuazione dei principi generali di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 150/2009, 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'Amministrazione, in atto coincidenti con quelle di cui all'allegato A) al presente regolamento, ed ai singoli dipendenti.

2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale è effettuata dai Responsabili di Servizio con riferimento ai dipendenti assegnati al servizio di competenza ed è collegata:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi, individuali o di gruppo (performance individuale e collettiva); tali obiettivi, indicati nel PEG annuale, si articolano in obiettivi strategici o di sviluppo con orizzonte temporale pluriennale ed operativi o gestionali di valenza annuale. Agli stessi viene attribuito un peso che deve tener conto da un lato, della priorità che l'organo politico di governo attribuisce a quel determinato obiettivo (valenza strategica o gestionale), dall'altro, della complessità dell'obiettivo riferita alla complessità del contesto giuridico o materiale di gestione dell'obiettivo nonché del tipo di obiettivo (di sviluppo o gestionale) La Giunta definisce la natura strategica/gestionale ed il Segretario Comunale, con il supporto del Nucleo di valutazione, definisce la complessità. La graduazione di tali pesi può essere così definita:

- priorità strategica/gestionale: punti da 1 a 5

- complessità: punti da 1 a 5

Gli obiettivi devono essere misurabili: all'uopo, per ciascun obiettivo vengono indicati i risultati attesi ed il peso attribuito agli indicatori per la loro ponderazione.

b) ai comportamenti professionali e organizzativi (performance organizzativa): in tale ambito costituiscono oggetto di valutazione, fra gli altri, la qualità del contributo assicurato alla performance del servizio di appartenenza o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa e le competenze dimostrate. La valutazione dei comportamenti organizzativi è effettuata attraverso scheda di valutazione così strutturata:

3. L'erogazione del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale ed organizzativa si articola come segue:

a) distribuzione potenziale del fondo complessivo inizialmente senza differenziazione in base alle categorie.

Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale viene attribuita una quota proporzionata percentualmente all'orario di lavoro settimanale previsto dal contratto individuale. Alla definizione della quota non concorrono i dipendenti incaricati di posizione organizzativa.

b) La valutazione, da parte dei Responsabili di Servizio, dei singoli dipendenti viene effettuata sulla base di un punteggio che tiene conto per il 40% del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e collettivi e per 60% dei comportamenti organizzativi.

Criteri	Descrizione	Punteggio attribuibile
Impegno lavorativo e qualità del contributo assicurato alla performance del servizio di appartenenza e del gruppo di lavoro nel quale è coinvolto	Diligenza Precisione Rispetto dei termini assegnati	Da 0 a 20
Adattamento operativo alle esigenze di flessibilità ed ai Cambiamenti organizzativi	Opera con flessibilità rispetto al rigido mantenimento sia del ruolo assegnato sia dell'articolazione di orario, è disponibile e si adatta a nuove situazioni	Da 0 a 20
Orientamento all'utenza	Ha un atteggiamento cortese nei confronti dell'utenza, rivolge attenzione alle esigenze dell'utenza, tiene in	

- c) capacità direttiva e motivazionale punteggio max 5
- d) capacità di problem solving ed organizzativa punteggio max 20;
- e) capacità di valutazione dei dipendenti assegnati al settore o servizio punteggio max 5;
- f) tensione al miglioramento qualitativo con aggiornamento punteggio max 5;
- g) capacità relazione interna ed esterna punteggio max 5.

5. Per i Responsabili di Servizio opera il criterio di differenziazione secondo la seguente tabella:

Risultato valutazione performance ai fini dell'indennità di risultato	Fasce di merito	Fasce di merito	Variazione percentuale su totale Parametri Performance individuale/collettiva (60%) e organizzativa (40%)
Da 95 a 100	1 ^a fascia		100%*
Da 80 a 94	2 ^a fascia		85%
Da 60 a 79	3 ^a fascia		60%
Da 50 a 59	4 ^a fascia		50%
Da 0 a 49	5 ^a fascia		Valutazione negativa che non dà luogo al pagamento

* La fascia 1 prevede il riconoscimento del 100% del compenso previsto, quale bonus delle eccellenze, ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 150/2009.

6. Le progressioni economiche orizzontali 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. All'uopo costituiscono fattori di valutazione:

- a) il punteggio ottenuto nella valutazione dei comportamenti organizzativi come più sopra indicati;
- b) i risultati ottenuti nelle prestazioni, espressi attraverso un giudizio basato sull'apporto al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini del conseguimento della progressione economica con le modalità che saranno oggetto di contrattazione decentrata.

7. Quando le progressioni economiche orizzontali riguardino i Responsabili di Servizio, il giudizio di cui alla lettera b) del precedente comma 6 è espresso dal Segretario Comunale.

Art. 3 - Istituti di premialità

1. Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità sono rappresentati, oltre che dalle progressioni economiche di cui al precedente art. 24 commi 6 e 7 e dalle progressioni di carriera di cui al successivo art. 48 comma 5, dai seguenti:

- a) attribuzione di incarichi (di coordinamento, di procedimenti complessi) e di responsabilità di ufficio ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 01/04/1999, con fondi a carico della contrattazione decentrata;
- b) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, con oneri a carico del bilancio comunale ed entro i limiti della spesa per la formazione dei dipendenti, con i seguenti criteri:
 - 1.) l'accesso è consentito al personale che, per un biennio consecutivo, si sia collocato nella fascia di merito più elevata.
 - 2.) a parità di merito la selezione è operata previa valutazione comparativa effettuata dal Segretario Comunale in ordine alle maggiori ricadute positive che l'accrescimento professionale può determinare sulla qualità e l'andamento dei servizi

Art. 4 - Trasparenza

1) Sul sito istituzionale del Comune è costituita una apposita sezione denominata "Trasparenza, Valutazione e Merito", con caratteristiche di ampia visibilità sono pubblicati gli atti che afferiscono ad ogni fase del ciclo di gestione della "performance".

2) Sono, in particolare, pubblicati sul sito nell'apposita sezione di cui al comma 1:

- contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa (art. 67 comma 11 legge n. 133/2008);

- tabella T15 conto annuale personale (art. 67 comma 11 legge n. 133/2008);
- codice disciplinare (art. 7 comma 2 legge n. 15/2009);
- curriculum vitae, indirizzo e.mail e retribuzione del Segretario Comunale – unica figura dirigenziale presente - (art. 21 comma 1 legge n. 69/2009);
- metodologia per la valutazione del personale dipendente (art. 4 comma 2 lett. h. legge n. 15/2009 e art. 11 commi 1 e 3 D.lgs. n. 150/2009);
- tasso di assenza e di maggiore presenza del personale (art. 21 comma 1 legge n. 69/2009);
- la relazione previsionale e programmatica di durata triennale, allegata al bilancio di previsione annuale e pluriennale di pari durata, la relazione sull'attuazione degli obiettivi allegata al rendiconto della gestione e la relazione sullo stato di attuazione dei programmi approvata in sede di provvedimento deliberativo consiliare di salvaguardia degli equilibri di bilancio (art. 11 comma 1 lett. b) D.lgs. n. 150/2009 in combinato disposto con art. 22 comma 10 del presente regolamento) ;
- obiettivi e relativi indicatori assegnati ai titolari di posizione organizzativa (art. 4 comma 2 lett. H legge n. 15/2009 e art. 11 commi 1 e 3 D.Lgs. n. 150/2009).
- obiettivi e relativi indicatori assegnati ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa (art. 4 comma 2 lett. h legge n. 15/2009 e art. 11 commi 1 e 3 D.Lgs. n. 150/2009);
- reportistica dei dati relativi al grado di conseguimento degli obiettivi (art. 11 commi 1 e 3 D.lgs. n.150/2009);
- esiti valutazione del personale dipendente (art. 11 comma 8 lettere c) e d) D.Lgs. n. 150/2009);
- curricula dei titolari di posizione organizzativa (art. 11 comma 8 lett. f D. Lgs. n. 150/2009);
- “curricula” dei componenti il Nucleo di Valutazione; (art. 11 comma 8 lettera e) D.Lgs. n. 150/2009);
- quant'altro per disposizione di legge, contrattuale o regolamentare interna in materia.

Art. 5 Norma transitoria

In sede di prima applicazione della presente disciplina, non essendo possibile rispettare tutti i termini previsti, il nucleo opererà le sue valutazioni assicurando comunque il principio del contraddittorio con ogni singolo titolare di posizione organizzativa, al fine di fornire al Sindaco gli elementi indispensabili per l'attribuzione dell'indennità di risultato.

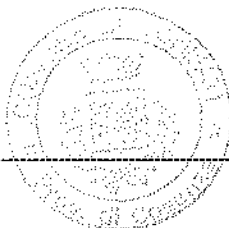
Art. 6 Norme di rinvio

Per quanto non previsto nel presente regolamento, si rinvia alle vigenti norme di legge, statutarie e regolamentari.

Letto e Sottoscritto:
IL SEGRETARIO COMUNALE
f/to Dr. Attilio DOMANICO

IL SINDACO
f/to Antonio Giovanni MOLLO

È copia conforme all'originale
Li 09/10/2013



IL RESP. DEL PROCEDIMENTO

Il sottoscritto il Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

CHE LA PRESENTE DELIBERAZIONE:

è stata affissa a questo Albo Pretorio on-line per 15 giorni consecutivi a partire dal 09/10/2013 come prescritto dall'art. 32, comma 1 della legge 18.06.2009 n. 69.

È stata comunicata, in elenco, con nota n. 0205 in data 09/10/2013 ai Signori Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art.125, del D.Lgs.n.267/2000;

CHE LA PRESENTE DELIBERAZIONE È DIVENUTA ESECUTIVA IL 07/10/2013:

decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;
 perché dichiarata immediatamente eseguibile (art.134, c.4, D.Lgs.n.267/2000);

Li 09/10/2013



IL SEGRETARIO COMUNALE
f/to Dott. Attilio DOMANICO

Che ai sensi dell'articolo 3, quarto comma, della legge 07 Agosto 1990, n. 241 è ammesso avverso il presente provvedimento, entro 60 giorni dalla pubblicazione, ricorso al T.A.R. di Catanzaro ovvero, in via alternativa, ricorso straordinario al Presidente della Repubblica da proporre entro 120 giorni dalla pubblicazione.

