



**COMUNE DI PARENTI**  
(Provincia di Cosenza)

COPIA ALBO

**DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLAGIUNTA COMUNALE**

**N. 92 del 20/12/2021**

**Oggetto: Approvazione Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance.**

L'anno duemilaventuno il giorno 20 del mese di Dicembre alle ore 11.00 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei signori:

			presente	assente
DEPOSITO	Donatella	<i>Sindaco</i>	si	
MELE	Pietro	<i>Assessore</i>	si	
FUOCO	Antonio	<i>Assessore</i>	si	

Vi è l'assistenza del Segretario generale Avv. Bruno Rosaspina

*Essendo legale il numero degli intervenuti la Dott.ssa Deposito Donatella nella sua qualità di SINDACO, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.*

**OGGETTO: Approvazione Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance.**

*La GIUNTA COMUNALE*

RITENUTA la necessità che sull'argomento indicato in oggetto siano formalmente assunte le determinazioni del Comune di Parenti;

Letta ed esaminata la proposta di deliberazione sottoposta dal Sindaco per come di seguito si riporta integralmente:

*Proposta*

Premesso che:

il D.Lgs.n.150/2009, di attuazione della Legge delega n.15/2009, ha disposto il rinnovo" del sistema di Valutazione permanente del personale dipendente, con l'obbligo per gli Enti Locali, a norma dell'art.16 dello stesso decreto, di adottare la nuova metodologia di valutazione delle performance, con l'esplicito scopo di migliorare la qualità dei servizi offerti 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 dall'unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;

il D.Lgs.n.150/2009 dispone l'obbligo di aggiornamento del Regolamento degli Uffici e Servizi al fine di adeguarlo alla riforma sulla misurazione delle performance;

Visto l'art. 169 del TUOEL, comma 3-bis. Secondo cui "il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione. Al PEG è allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati, secondo lo schema di cui all'allegato n. 8 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG".

Rilevato che l'art.10, c.1-bis, D. lgs.n.150/2009 che introduce la possibilità di unificare la Relazione sulla performance al rendiconto della gestione di cui all'art.227 del TUEL;

DATO atto che il D.Lgs.n.74/2017 è intervenuto a modificare in modo rilevante il Titolo II e III del decreto 150/2009, con riferimento, peraltro, in particolare, al ciclo e ai soggetti della performance, al coinvolgimento dei cittadini e degli utenti nel processo di valutazione;

Dato atto delle modifiche che il d.lgs. 97/2016 ha apportato alla l. 190/2012, all'art. 1 comma 8 bis, secondo cui, peraltro, l'organismo indipendente di valutazione verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza, per quanto contenuto in merito nel Regolamento allegato A);

VISTO nello specifico l'art.7 comma 1 del D.Lgs.n.150/2009, come modificato ai sensi D. Lgs 25 maggio 2017, n. 74 secondo il quale il Sistema di misurazione e Valutazione della performance è adottato previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione;

RITENUTO pertanto di approvare il nuovo Sistema di valutazione e misurazione della performance coerente con l'attuale quadro normativo, con il documento "REGOLAMENTO SUL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE "

ACQUISITO il parere del Nucleo di Valutazione Monocratico per come acquisito agli atti e che si allega;

**SI PROPONE alla Giunta Comunale di deliberare,  
per quanto esposto in narrativa, che qui si intende integralmente riportato:**

DI APPROVARE quanto indicato in premessa quale parte integrante e sostanziale del presente atto.

DI approvare il REGOLAMENTO SUL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE per come da allegato A) che costituisce parte integrante e disciplina stralcio del Regolamento degli uffici e dei servizi vigente.

Di precisare lo stesso Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance, per come da allegato A) sostituisce, ad ogni effetto anche di aggiornamento in conformità all'evoluzione in materia, ogni precedente diversa disposizione di disciplina della valutazione nonché in particolare ogni diversa precedente disposizione regolamentare in ordine alla disciplina e modalità di valutazione che sono da ritenersi ritirate, con il presente stesso atto, con effetto ex nunc;

Di trasmettere copia del presente provvedimento ai titolari di posizione organizzativa.

Dato atto che il presente atto, unitamente al Regolamento allegato A) in parola, viene pubblicato sul sito istituzionale nell'ambito della sezione "Amministrazione trasparente – Performance", a valere, ad ogni effetto di legge, di divulgazione, comunicazione ed informazione ad ogni soggetto e organi interessati, nonché a tutto il personale dipendente.

*Il Sindaco*  
*f.to Dott.ssa Donatella Deposito*

Alleg. A)



**COMUNE DI PARENTI**  
**PROV. DI COSENZA**

**REGOLAMENTO SUL SISTEMA DI  
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA  
PERFORMANCE**

# TITOLO I

## MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

### Capo I – Principi e Trasparenza

#### Articolo 1 – Principi generali e trasparenza

1. La misurazione e valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti, alla crescita della professionalità dei dipendenti e alla valorizzazione del merito di ciascuno, secondo il principio di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. La performance è misurata e valutata con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola, negli ambiti e livelli di valutazione di cui all'art. 11 e seguenti.
3. Il sistema di misurazione e valutazione è parte integrante del ciclo di gestione della performance connesso alla pianificazione e definizione degli obiettivi, misurazione dei risultati dell'ente e del singolo dipendente.
4. L'Ente adotta tutte le modalità e gli strumenti di comunicazione necessari al fine di garantire la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
5. L'Ente adotta metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale ed organizzativa, per come da livelli e ambiti di valutazione di cui al presente regolamento, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.
6. Per gli enti locali il Piano della performance e la relazione sulla performance e il contenuto di tali documenti sono pienamente assimilabili al Documento unico di programmazione (DUP) al Piano esecutivo di gestione (PEG), al Rendiconto della gestione ed alla relazione al rendiconto della gestione, che gli enti sono già tenuti ad adottare ai sensi, rispettivamente, delle disposizioni normative in materia e del D. Lgs. n. 267/2000; con l'adozione di tali atti, dunque, l'ente realizza il ciclo di gestione della Performance (vedi le linee guida dell'ANCI sull'applicazione del decreto legislativo n. 150/2009 negli enti locali); l'insieme dei citati documenti del DUP del Bilancio e del PEG contenente anche il piano dettagliato degli obiettivi (PDO), soddisfano nel loro complesso ai principi di definizione e misurazione dei risultati legati alle politiche di mandato e stesse finalità della performance, sia individuale che organizzativa, di migliorare i servizi e le prestazioni, costituiscono il Piano della Performance.

In buona sostanza sia DUP che PEG sono al centro del sistema della performance attesa precisato che:

- Il **DUP**: - sviluppa e concretizza le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato presentate al Consiglio dal Sindaco ai sensi dell'art. 46, comma 3 del TUOEL; - è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative; - costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione (in particolare del PEG).
- Il **Piano esecutivo PEG**: - è il documento che permette di declinare in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del DUP. Rappresenta lo strumento attraverso il quale si guida la relazione tra organo esecutivo e responsabili dei servizi; - facilita la valutazione della fattibilità tecnica degli obiettivi definiti a livello politico orientando e guidando la gestione, grazie alla definizione degli indirizzi da parte dell'organo esecutivo, e responsabilizza sull'utilizzo delle risorse e sul raggiungimento dei risultati e costituisce, pertanto, il presupposto del controllo di gestione e un elemento portante dei sistemi di valutazione.
- I documenti di cui sopra contengono la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance a livello di ente, organizzativa e individuale, e che, pertanto, rappresentano complessivamente il Piano della Performance del Comune di Parenti.
- L'art. 169 del TUEL, comma 3-bis:” Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione. Al PEG è allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati, secondo lo schema di cui all'allegato n. 8 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.
- Lo stesso piano dettagliato degli obiettivi quale documento gestionale è contenuto e concretizzato nel PEG.
- Il **Piano Esecutivo di Gestione** è inclusivo del piano della performance e del piano dettagliato degli obiettivi (PDO) con relativa assegnazione degli obiettivi ai responsabili di servizio per il conseguimento degli stessi.
- Gli obiettivi della performance vengono concretizzati tramite il Piano Esecutivo di Gestione nel senso che gli obiettivi performance sono quelli stessi previsti nello stesso PEG. Il Piano performance è organicamente unificato con il PEG.
- Il Piano della Performance corrisponde alle previsioni e alle variazioni del PEG. La Relazione sulla Performance corrisponde invece agli stati di attuazione del PEG. Il Piano della performance viene validato dal Nucleo di valutazione.

## **Articolo 2 – Trasparenza**

1. Allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire un controllo diffuso sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, nel rispetto dei principi di imparzialità e buon andamento, la trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni. La trasparenza è garantita in particolare con riguardo ai dati e documenti circa l'organizzazione, l'andamento del sistema di gestione, l'utilizzo delle risorse, i risultati dell'attività di misurazione e valutazione.
2. La trasparenza costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Ente ai sensi dell'art. 117, comma 2, lett. b), della Costituzione.
3. Questa amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
4. La pubblicazione e l'aggiornamento dei dati e dei documenti di programmazione, monitoraggio, rendicontazione e valutazione della performance sul sito istituzione del Comune è permanente ed è svolta con modalità tali da garantire la piena accessibilità e visibilità da parte dei cittadini.

## **Capo II – Ciclo di gestione della performance**

### **Art. 3 - Caratteristiche degli obiettivi**

1. Spetta agli organi di indirizzo politico-amministrativo l'emanazione delle direttive e l'approvazione degli obiettivi da perseguire coerentemente alle priorità stabilite nonché la definizione, in collaborazione con i titolari di posizioni organizzative/ Responsabili di Settore /dirigenti, del Piano e della Relazione sulla performance.
2. Gli obiettivi si articolano in:
  - a) *obiettivi generali*, che identificano, in coerenza con le priorità politiche nazionali nel quadro del programma di Governo e con gli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei ministri ai sensi dell'art. 8 del D. Lgs. n. 286/1999 previa intesa in sede di Conferenza unificata, le priorità strategiche dell'Ente in relazione alle attività e ai servizi dallo stesso erogati;
  - b) *obiettivi specifici*, coerenti con gli obiettivi generali e quelli del bilancio preventivo e individuati nel Piano della performance.

Gli obiettivi di cui sopra vengono concretizzati tramite il Piano Esecutivo di Gestione per quanto contenuto anche all'art.1. secondo cui, tra l'altro, *“Il Piano Esecutivo di Gestione è inclusivo del piano della performance e del piano dettagliato degli obiettivi con relativa assegnazione degli obiettivi ai responsabili di servizio per il conseguimento degli stessi: gli obiettivi della performance vengono concretizzati tramite il Piano Esecutivo di Gestione nel senso che gli obiettivi performance sono quelli stessi previsti nello stesso PEG. Il Piano performance è organicamente unificato con il PEG;*

*Il Piano della Performance corrisponde alle previsioni e alle variazioni del PEG. La Relazione sulla Performance corrisponde invece agli stati di attuazione del PEG.*

### **Articolo 4 – Fasi del Ciclo della performance**

1. Il ciclo di gestione della performance dell'ente è articolato nelle seguenti fasi:
  - a) definizione e assegnazione annuale degli obiettivi da raggiungere tenuto conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente come documentati e validati nella Relazione annuale sulla performance di cui al presente Regolamento, da parte dell'organo di governo, attraverso gli atti programmatori annuali e il Piano esecutivo di gestione (PEG).
  - b) monitoraggio, di cui anche all'art. 8, ed eventuale correzione degli obiettivi assegnati e dei risultati attesi attraverso un periodico sistema di report da parte dei titolari di posizione organizzativa.
  - c) misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale dei titolari di posizione organizzativa da parte del Nucleo di Valutazione.
  - d) utilizzo dei sistemi premianti in base a criteri di valorizzazione del merito.
  - e) rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni ed esterni, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, nonché a cittadini, utenti e destinatari di servizi tramite pubblicazione sul sito del Comune.

### **Articolo 5 – Piano della performance e Relazione sulla performance**

1. Il Piano della Performance, quale documento programmatico triennale, rappresenta in modo schematico ed 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. Nel Piano della performance sono specificati gli indirizzi e gli obiettivi specifici dell'Ente; tali obiettivi della performance vengono concretizzati tramite il Piano Esecutivo di Gestione nel senso che gli obiettivi performance sono quelli stessi previsti nello stesso PEG, per quanto previsto agli artt. 1 e 4.
2. Il Piano è proposto dalla Giunta comunale su istruttoria e predisposizione del Responsabile dirigente del servizio personale/finanziario e viene approvato dalla Giunta comunale, contestualmente all'approvazione del PEG, entro gennaio ovvero in relazione ai termini di adozione del bilancio, entro il 30 giugno di ogni anno. In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione delle retribuzioni di risultato ai titolari di posizione organizzativa che hanno concorso alla mancata adozione per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti nonché divieto di assunzioni e incarichi da parte dell'Amministrazione.

3. Il Piano è organicamente unificato con il PEG. Il Piano della Performance corrisponde alle previsioni e alle variazioni del PEG, e per quanto agli art. 1 e 4. La Relazione sulla Performance corrisponde invece agli stati di attuazione del PEG. Il Piano della performance viene preventivamente alla sua approvazione validato dal Nucleo di valutazione.
4. La Relazione sulla Performance evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e le risorse a disposizione. È redatta dalla struttura del Settore finanziario preposta al controllo di gestione, validata entro il 30 giugno di ogni anno dal Nucleo e approvata dalla Giunta Comunale entro il 30 giugno di ogni anno. La mancata validazione non consente all'accesso all'erogazione del sistema premiante. Ai fini della validazione:
  - Il Nucleo deve tenere conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle indagini svolte dalle agenzie esterne di valutazione;
  - la Relazione deve essere redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione per cittadini e utenti finali.
5. La Relazione può essere unificata al Rendiconto della gestione di cui all'art. 227 del D. Lgs. n. 267/2000.
6. Il Piano della Performance e la Relazione della Performance sono pubblicati, rispettivamente entro il 31 gennaio e il 30 giugno di ciascun anno, sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione "*Amministrazione trasparente*" dedicata alla performance.

#### **Articolo 6 – Sistema di pianificazione, programmazione, controllo e rendicontazione**

1. La definizione ed assegnazione delle priorità strategiche, dei rispettivi obiettivi da perseguire, degli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati, dei valori attesi, delle risorse finanziarie e della struttura organizzativa dell'Ente avviene principalmente tramite i seguenti documenti di programmazione:
  - le Linee Programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio comunale all'inizio del mandato amministrativo, le quali determinano gli indirizzi strategici per la successiva definizione e articolazione dei programmi del Documento Unico di Programmazione (DUP).
  - il DUP, in cui sono definiti e articolati i programmi da realizzare e le risorse previste per la loro attuazione.
  - il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), proposto dal Settore Economico Finanziario ed approvato annualmente dalla Giunta comunale, in cui sono esplicitati gli obiettivi e i progetti gestionali di sviluppo e miglioramento, dettagliati in fasi e in attività, assegnando le correlate risorse finanziarie ai responsabili dei centri di costo, in coerenza con il DUP.
2. La valutazione dei risultati conseguiti rispetto ai programmi ed obiettivi determinati nell'ambito del sistema di pianificazione e programmazione si articola essenzialmente nei seguenti strumenti:
  - la Relazione della Giunta da allegare al Rendiconto al Bilancio attraverso cui l'organo esecutivo esprime la propria valutazione sull'efficacia dell'azione condotta in ragione dei risultati conseguiti rispetto ai programmi e alle spese effettuate.
  - il Referto del controllo di gestione di cui all'art. 198 del D. Lgs. n. 267/2000, per mezzo del quale la struttura finanziaria preposta al controllo di gestione verifica lo stato di attuazione degli obiettivi programmati e quanto emerso viene comunicato al Nucleo di Valutazione e ai titolari di posizioni organizzative, affinché questi abbiano gli elementi necessari per valutare l'andamento della gestione dei servizi di cui sono responsabili.
  - le schede di valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi di cui ai livelli e ambiti di valutazione della performance (art. 10 e successivi).

#### **Articolo 7 - Monitoraggio degli obiettivi ed adozione di interventi correttivi**

1. Il Nucleo di Valutazione effettua il monitoraggio degli obiettivi, verifica l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnala la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.
2. Ai fini del comma 1, il Nucleo può avvalersi delle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione comunale.
3. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella Relazione sulla performance e vengono valutate dal Nucleo ai fini della validazione della stessa Relazione.
4. Il Nucleo di valutazione definisce modalità e tempi del monitoraggio.
5. Qualora le priorità dell'amministrazione cambiassero nel corso dell'anno, la Giunta procede alla modifica del PEG e dei documenti collegati.

#### **Articolo 8 - Il sistema di misurazione e valutazione**

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance, oggetto del presente regolamento, è proposto dalla Giunta comunale, su predisposizione del Responsabile dirigente del servizio personale/finanziario e viene approvato dalla Giunta comunale previo parere vincolante del Nucleo di valutazione.
2. Tale sistema individua:
  - a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;

- b) le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
3. La performance è misurata e valutata con riferimento:
- a) all'amministrazione nel suo complesso;
  - b) ai dipendenti.

#### **Articolo 9 - Soggetti a cui è affidata la valutazione**

1. La valutazione della performance è affidata:
- a) al Nucleo di Valutazione a cui spetta la misurazione e valutazione della performance secondo gli ambiti di valutazione per come al successivo art. 10 e successivi artt. 11,12,13,14, nonché la proposta di valutazione annuale dei titolari di posizione organizzativa, in una posizione di indipendenza quale organo equivalente a OIV organismo indipendente di valutazione.
  - b) al Sindaco cui compete, sentita la Giunta, l'approvazione delle proposte di valutazione dei titolari di posizione organizzativa formulata dal Nucleo, secondo le modalità contenute nel sistema di valutazione di cui alla stessa presente regolamentazione;
  - c) Al sindaco compete in via esclusiva la valutazione del Segretario generale con proprio decreto, mediante una scheda valutativa approvata dalla giunta comunale - recependo, a fare parte integrante del presente regolamento, l'ultima deliberazione della Giunta comunale di approvazione del sistema e scheda di valutazione Segretario approvata alla data del presente stesso regolamento - in relazione alle funzioni valutabili di cui all'art. 97 del T.U., posto che gli obiettivi assegnati al Segretario Comunale non possono che non coincidere con quelli del citato art. 97 quali indicatori di risultato e inseriti nella citata scheda e posto, ancora, che solo colui (il Sindaco) che si avvale direttamente e da vicino della quotidiana collaborazione del Segretario può valutarne la professionalità e la qualificazione tecnica e stante il rapporto fiduciario in termini di ausiliarità e di assistenza tra Segretario e Sindaco, che rende la misurazione della performance difficilmente stimabile in modo oggettivo da parte di altri soggetti o organismi esterni.
  - d) ai titolari di posizione organizzativa, cui compete la valutazione della performance organizzativa e di quella individuale del personale assegnato al proprio settore e comunque negli ambiti e livelli di valutazione di cui all'art.10.
  - e) ai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, i quali partecipano alla valutazione della performance organizzativa.

#### **Art. 10 – La Valutazione dei Responsabili di Settore/ Dirigenti**

##### 1. Livelli e Ambiti di valutazione.

I Responsabili di settore/dirigenti, in quanto personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, vengono infatti valutati con riferimento ai seguenti livelli e ambiti:

- a) Performance organizzativa - Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente - Area di valutazione 1.
- b) Performance individuale - Valutazione della performance della u. o. di diretta responsabilità - Area di valutazione 2.
- c) Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi - Area di valutazione 3.
- d) Valutazione e collegamento con la Performance in materia di prevenzione della corruzione. Verifica degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza - Area di valutazione 4.

#### **Art. 11 - Performance organizzativa - contributo assicurato alla performance di tutto l'ente**

Livello di valutazione - lettera a) art. 10 - Area di valutazione 1.

##### 1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa è svolta con riferimento:

- a) all'amministrazione nel suo complesso;
- b) alle unità organizzative in cui si articola;

Tale performance riguarda il contributo individuale che ogni Responsabile di settore /dirigente apporta alla performance di tutto l'ente;

##### 2. La performance organizzativa concerne nello specifico alcuni ambiti, tra cui:

- a) l'attuazione delle politiche e il conseguimento di obiettivi legati alla soddisfazione dei bisogni e delle esigenze della collettività
- b) l'attuazione complessiva dei piani e programmi contenuti nel PEG ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- d) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi;
- 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) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

È quindi ad essi che occorre fare riferimento nella valutazione del contributo individuale del Responsabile di Settore/ dirigente.



La scala di valutazione di seguito utilizzata è articolata sulla base della graduazione dell'ampiezza del contributo apportato, la quale è determinata anche dalla posizione e dal ruolo rivestiti dal Responsabile/dirigente valutato. La scala di valutazione associata prevede un punteggio che varia da 0 a 40 punti, articolato su cinque gradi di giudizio, per come di seguito riportato.

Scala di Valutazione	Valutazione Corrispondente	Punteggio Corrispondente	Punteggio Attribuito
Il contributo individuale è stato molto rilevante anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	VALUTAZIONE A	PUNTI 40	
Il contributo individuale è stato rilevante anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	VALUTAZIONE B	PUNTI 30	
Il contributo individuale è stato soddisfacente anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	VALUTAZIONE C	PUNTI 20	
Il contributo individuale è stato limitato anche in relazione al sistema dei ruoli e delle responsabilità	VALUTAZIONE D	PUNTI 10	
Il contributo individuale è stato non significativo	VALUTAZIONE E	PUNTI 0	

#### **Art. 12 – Performance individuale - Valutazione della performance della u. o. di diretta responsabilità**

Livello di valutazione lettera b) art. 10 - Area di valutazione 2.

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale della performance della u.o. di diretta responsabilità è svolta annualmente con riferimento a: 1) Titolari di posizioni organizzative, Responsabili di Settore /dirigenti.
2. La performance dei titolari di Posizione Organizzativa è misurata e valutata in relazione:
  - *al raggiungimento di obiettivi gestionali.*

Gli obiettivi di cui sopra ed ai sensi del precedente art. 3, vengono concretizzati tramite lo stesso Piano Esecutivo di Gestione, posto che il Piano della performance è organicamente unificato con il PEG e lo stesso Piano performance corrisponde alle previsioni e alle variazioni del PEG, per quanto sopra contenuto nei precedenti articoli.

**La valutazione delle performance dei settori dell'ente coincide con la verifica da parte del Nucleo di valutazione dello stato di avanzamento annuale degli obiettivi e delle attività compresi nel PEG per come dichiarati nelle rendicontazioni di ogni dirigente/responsabile di settore.**

Nella scheda che segue la valutazione della performance del settore viene tradotta in una scala di giudizio articolata su cinque gradi, a cui corrispondono altrettanti punteggi (0-10-20-30-40): ogni grado di giudizio riporta l'intervallo in percentuale in cui è compreso il grado medio di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG e delle relative attività nello stesso comprese. **A tale fine, ciascun responsabile di Settore fornisce al Nucleo una relazione report dell'attività gestionale sullo stato del raggiungimento degli obiettivi riferiti al PEG con cadenza semestrale.**

Scala di Valutazione grado medio di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG (v. art.12)	Valutazione Corrispondente	Punteggio Corrispondente	Punteggio Attribuito
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100%	VALUTAZIONE A	PUNTI 40	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84%	VALUTAZIONE B	PUNTI 30	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 69%	VALUTAZIONE C	PUNTI 20	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 30% e 49%	VALUTAZIONE D	PUNTI 10	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 30%	VALUTAZIONE E	PUNTI 0	

**Art. 13 - Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi**

Livello di valutazione lettera c) art. 10 - Area di valutazione 3.

1. La valutazione dei dirigenti /responsabili di settore riguarda i fattori connessi alle competenze professionali e manageriali dimostrate, con riferimento anche alla capacità di valutazione differenziata dei collaboratori.
2. La valutazione ha qui l'obiettivo di confrontare i comportamenti organizzativi attesi dalle unità di personale rispetto a quelli effettivamente realizzati.

Nella tabella seguente sono riportati i fattori di valutazione.

Per ogni fattore il valutatore deve esprimere un giudizio in relazione alla seguente scala di valutazione. In maniera analoga alle precedenti scale di giudizio, anche questa scala è articolata su cinque gradi di valutazione, a cui corrispondono punteggi che variano da 0 a 40 punti.

Scala di valutazione - *Utilizzare per ciascun fattore la seguente scala di valutazione*

è un punto di eccellenza	VALUTAZIONE A	PUNTI 40
è un punto di forza	VALUTAZIONE B	PUNTI 30
soddisfa i requisiti	VALUTAZIONE C	PUNTI 20
necessita di miglioramento	VALUTAZIONE D	PUNTI 10
è un punto di debolezza	VALUTAZIONE E	PUNTI 0

*Il punteggio complessivo ottenuto deve essere calcolato come media dei singoli punteggi ottenuti.*

<b>Fattori: elenco delle competenze con riferimento anche alla capacità di valutazione differenziata dei collaboratori.</b>	<b>Valutazione Assegnata</b>	<b>Punteggio Parziale</b>
Capacità di applicazione pratica ed operativa della preparazione professionale		
Apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire alla definizione delle politiche dell'Amministrazione		
Capacità di rispettare le scadenze operative indicate dai vertici dell'Ente		
Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili di struttura		
Impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze dell'Amministrazione		
Capacità di pianificare e programmare l'attività dell'unità organizzativa affidata, compresa la capacità di controllare (assumendone direttamente la responsabilità) i risultati dei collaboratori sotto il profilo qualitativo e quantitativo		
Capacità ed orientamento all'innovazione, finalizzata al miglioramento della gestione dei servizi erogati		
Capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza interna/esterna		
Capacità di motivare e valorizzare le professionalità presenti nel settore/servizio, favorendo il miglioramento del clima organizzativo		
Capacità di trasmettere gli obiettivi e coinvolgere i dipendenti attorno ad essi, promuovendo il miglioramento della produttività		
Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori		

<b>Media Punteggi</b>	
-----------------------	--

*Media dei punteggi ottenuti = punteggio totale / numero dei fattori*

**Art. 14 - Valutazione e collegamento con la Performance in materia di prevenzione della corruzione. Verifica degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.**

Livello di valutazione lettera d) art. 10 - Area di valutazione 4.

Secondo il PTPC del Comune, "le modifiche che il d.lgs. 97/2016 ha apportato alla l. 190/2012 rafforzano le funzioni già affidate agli OIV in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dal d.lgs. 33/2013. I contenuti del presente Piano rappresentano essi stessi gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono il contenuto necessario dello stesso Piano triennale per la prevenzione della corruzione.

L'Organismo indipendente di valutazione/Nucleo di valutazione verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. In buona sostanza l'O.I.V./Nucleo verifica che la corresponsione della indennità di risultato dei dirigenti/responsabili di Settore sia direttamente e proporzionalmente collegata alla attuazione del presente Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'anno di riferimento".

Nella scheda che segue tale valutazione della performance viene tradotta in una scala di giudizio articolata su cinque gradi, a cui corrispondono altrettanti punteggi (0-10-20-30-40): ogni grado di giudizio riporta l'intervallo in percentuale in cui è compreso il grado medio di raggiungimento da parte dei Responsabili di Settore degli obiettivi connessi all'attuazione del PTPC e della Trasparenza (intesa anche come accessibilità totale) ed attuazione di tutti gli adempimenti ai quali gli stessi Responsabili tenuti in materia ai sensi di legge e dello stesso PTPC.

<b>Scala di Valutazione</b> grado medio di raggiungimento obiettivi connessi al PTPC e Trasparenza (v. art. 14)	<b>Valutazione Corrispondente</b>	<b>Punteggio Corrispondente</b>	<b>Punteggio Attribuito</b>
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100%	VALUTAZIONE A	PUNTI 40	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84%	VALUTAZIONE B	PUNTI 30	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 69%	VALUTAZIONE C	PUNTI 20	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 30% e 49%	VALUTAZIONE D	PUNTI 10	
Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 30%	VALUTAZIONE E	PUNTI 0	

**Art. 15 – Definizione del risultato complessivo ottenuto.**

1. A seguito delle valutazioni di cui agli artt. 11, 12, 13 e 14 la formula per la definizione del punteggio complessivo finale è la seguente: Area 1, art. 10 lett. a) + Area 2, art. 10 lett. b) + Area 3, art.10 lett. c) + Area 4, art.10, lett. d), come racchiusi nella da scheda di sintesi che segue.

**SCHEDA DI SINTESI DELLA VALUTAZIONE PERFORMANCE**

<b>Dimensione di Valutazione</b>	<b>Variatione Punteggi</b>	<b>Punteggi Parziali</b>
Valutazione del contributo assicurativo alla performance di tutto l'ente (v. art. 11)	Da 0 a 40	
Valutazione della performance della u.o. di diretta responsabilità con riferimento al PEG (v. art. 12)	Da 0 a 40	
Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi (v. art. 13)	Da 0 a 40	
Valutazione e collegamento con la Performance in materia di prevenzione della corruzione. Verifica degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. (v. art. 14)	Da 0 a 40	
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>		

Il punteggio complessivo può variare da un minimo di 0 a un massimo di 160.

Dalle schede di valutazione presente regolamento la scheda di sintesi di valutazione finale della performance dei Responsabili/dirigenti.

L'erogazione del compenso di risultato verrà effettuata in funzione di fasce determinate dal punteggio complessivo finale nella valutazione, ai sensi del comma 1, come risulta dalla seguente tabella:

FASCIA DEL PUNTEGGIO	% COMPENSO EROGATO
≤ 110	0
≥ 111 e ≤ 120	60%
≥ 121 e ≤ 130	70%
≥ 131 e ≤ 140	80%
≥ 141 e ≤ 150	90%
≥ 151 e ≤ 160	100%

## 2. Valutazione e tempi di valutazione.

La valutazione della performance secondo gli ambiti e livelli e aree di valutazione di cui agli artt.10 e successivi viene effettuata dal Nucleo di valutazione entro il mese di giugno successivo all'anno oggetto di valutazione, fatti salvi eventi straordinari o non prevedibili. Al termine del processo di misurazione e valutazione della performance individuale, la scheda di valutazione nella sua completezza deve essere consegnata ai soggetti valutati.

### **Art. 16 – La valutazione della performance organizzativa e di quella individuale del personale assegnato al proprio settore.**

1. Spetta ai Responsabili di settore /dirigenti la valutazione del personale assegnato al proprio settore, ai sensi dell'art. 9, comma 1, lett. d).
2. Tale valutazione può avvenire facendo diretto riferimento al sistema di valutazione utilizzato per la valutazione dei Responsabili di Settore/ Dirigenti, in relazione ai propri ruoli, compiti e funzioni assegnati nel settore ai fini della performance nell'ambito dei livelli e ambiti di valutazione ai sensi dell'art. 10 e successivi artt.11,12,13,14.

## **Capo IV - IL SISTEMA PREMIANTE**

### **Articolo 17 - Oggetto**

1. L'amministrazione promuove il merito e il miglioramento della performance, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.
2. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e delle attestazioni previste dal sistema di valutazione in vigore.
3. Il sistema premiante il merito, a seguito della valutazione della performance, è costituito dall'insieme dei trattamenti e dei premi, sia economici che di carriera, previsti dall'ordinamento nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa.
4. Per i titolari di posizione organizzativa responsabili di Settore/Area, il criterio di attribuzione dei premi coincide ed è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato.

### **Articolo 18 - Strumenti di incentivazione economica**

1. Per premiare il merito l'amministrazione, sempre in relazione alle disponibilità di fondi di cui dispone annualmente, può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione:
  - a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale per il personale dipendente e la retribuzione di risultato per i i titolari di posizioni organizzative;
  - b) progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria professionale di appartenenza;
  - c) ulteriori strumenti eventualmente previsti dai contratti collettivi nazionali stipulati successivamente all'adozione del D. Lgs. n. 150/2009.
2. Gli incentivi sono assegnati nel rispetto e limiti delle disposizioni previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali ed utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

### **Articolo 19 - Progressione economica orizzontale all'interno della categoria professionale**

1. Le progressioni economiche all'interno della categoria previste dall'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, possono essere assegnate selettivamente in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta con riferimento ai risultati rilevati dalla valutazione della performance effettuata da parte del Nucleo di Valutazione per il personale titolare di categoria D, Responsabili di Settore/dirigente, nonché da parte dei Responsabili di Settore/dirigenti per il personale assegnato al proprio settore.
2. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica, come specificato dall'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. n. 165/2001.
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.

## **Articolo 20 - Progressione verticale**

1. Ai sensi del combinato disposto dell'art. 24 del D. Lgs. n.150/2009 e dell'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 62 del D. Lgs. n. 150/2009, le progressioni verticali nel sistema di classificazione (progressioni fra le aree) avvengono esclusivamente tramite concorso pubblico.  
A tale scopo vengono destinati al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti non superiore al 50% di quelli messi a concorso.
2. La riserva può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio e dei requisiti professionali richiesti per accedere dall'esterno alla categoria selezionata.
3. I criteri generali di svolgimento delle selezioni sono soggetti alla disciplina legislativa e regolamentare riguardante i concorsi pubblici.
4. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore, come specificato dall'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. n. 165/2001.
5. Il Piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 comma 2 del D. Lgs 165/2001, può prevedere altresì la riserva al personale interno di progressioni verticali secondo quanto previsto dall'art. 22 comma 15 del D. Lgs 75/2017 nel limite di legge per quando e quanto applicabile delle assunzioni previste per la medesima categoria, fermo il possesso dei titoli di studio per l'accesso dall'esterno.
6. Resta salva ogni disposizione di legge anche ARAN in materia di accesso e di previo esperimento delle procedure di mobilità.

## **Articolo 21 - Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale**

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, il Comune promuove e finanzia annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi tra cui quelli di alta formazione, presso istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.
2. Per favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre amministrazioni, il Comune può inoltre promuovere periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali ed internazionali.

## **Art. 22 - Procedure di conciliazione**

1. La procedura di conciliazione da adottare al sorgere di eventuali contrasti tra i soggetti responsabili della valutazione ed i valutati, prevede che il ricorrente provveda all'indicazione chiara e documentata dell'oggetto della contestazione, sulla base dei criteri del sistema di valutazione, da inserire direttamente nella scheda di valutazione o da presentare con apposita istanza. L'Ente garantisce la celerità, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità delle procedure di conciliazione. È inoltre garantita l'imparzialità e la terzietà del soggetto che gestisce la conciliazione.

## **Art. 23 - Disciplina transitoria.**

Il Nucleo procede alla valutazione per l'anno a partire da quello della sua nomina secondo il sistema di valutazione del presente regolamento. In sede di prima applicazione, per intervenuta approvazione del presente regolamento a fine anno, il Nucleo di Valutazione può procedere, per lo stesso anno di sua approvazione, ad una valutazione del personale Responsabile di settore, in conformità ai principi normativi in materia di performance, tenendo conto delle relazioni report fornite da ciascun responsabile sullo stato del raggiungimento degli obiettivi e delle schede valutative del presente regolamento in via operativa per quanto applicabili.

**PARERI SULLA DELIBERAZIONE (art. 49 e 147 bis, legge n. 267 del 18.08.2000 e ss.mm.ii.)**

**Oggetto: Approvazione Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance**

**REGOLARITÀ TECNICA**

Il Responsabile del Settore:

- AMMINISTRATIVO-FINANZIARIO  
 TECNICO

Sulla su estesa proposta di deliberazione di cui in oggetto, si esprime, ai sensi dell'art. 49, comma 1° e art. 147 bis, comma 1°, D Lgs. 267/2000, in ordine alla **REGOLARITÀ TECNICA** che attesta la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, il seguente parere:

- FAVOREVOLE  
 NON FAVOREVOLE

Parenti li, 20/12/2021

*Il Responsabile del Settore Amministrativo-finanziario*

**f.to Dott.ssa Ida Arabia**

**REGOLARITÀ CONTABILE**

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO - FINANZIARIO-CONTABILE**

Sulla su estesa proposta di deliberazione di cui in oggetto, si esprime, ai sensi dell'art. 49, comma 1° e art. 147 bis, comma 1°, D Lgs. 267/2000, in ordine alla **REGOLARITÀ CONTABILE** che attesta la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, il seguente parere:

- X FAVOREVOLE  
 NON FAVOREVOLE

Si attesta che la su estesa proposta di deliberazione in oggetto non comporta oneri di spesa a carico dell'Ente e non comporta oneri riflessi diretti e/o indiretti alla situazione economica finanziaria e/o sul patrimonio.

Parenti li, 20/12/2021

*Il Responsabile del Settore Amministrativo  
Finanziario*

**f.to Dott.ssa Ida Arabia**



**COMUNE DI PARENTI**  
(Provincia di Cosenza)

**Il Nucleo Monocratico di Valutazione**

20/12/2021

**Oggetto: Parere del Nucleo di Valutazione sulla proposta di approvazione del Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance.**

Premesso che con Decreto del Sindaco n. 3486 del 07/10/2021 lo scrivente è stato nominato Nucleo Monocratico di Valutazione del Comune di Parenti.

Esaminata la proposta di approvazione del Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance e ritenuta la medesima regolamentazione proposta conforme alla normativa in materia di cui al D.lgs. n. 150/2009 come modificato dal D.lgs. n.74/2017;

Il Nucleo di Valutazione del Comune di Parenti esprime parere favorevole all'approvazione del Regolamento in oggetto.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE  
Avv. Massimo Cundari

## LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la su estesa proposta di deliberazione e considerato che della stessa se condividono tutti i presupposti di fatto e di diritto;

Ad unanimità di voti resi nei modi e forme di legge;

### **DELIBERA**

Di APPROVARE, come approva, la proposta che precede che forma parte integrante e sostanziale del presente deliberato e che si intende qui espressamente richiamata e confermata ad oggetto: **Approvazione Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance.**

Con successiva stessa votazione, ravvisata l'urgenza, resa nei modi e forme di legge, riscontrata l'urgenza;

### DELIBERA

Di DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 c. 4 del D. Lgs. n. 267/2000;

IL SINDACO

f.to Dott.ssa *Donatella Deposito*

LA GIUNTA COMUNALE

f.to Mele Pietro

f.to Fuoco Antonio

IL SEGRETARIO GENERALE VERBALIZZANTE

f.to Avv. BRUNO ROSASPINA



Oggetto: **Approvazione Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance.**

### **ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

La presente deliberazione viene affissa all'albo pretorio on-line dal 30/12/2021 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi, come previsto dall'art. 124, comma 1, del T.u.e.l. n. 267/2000 e dall'art.32 della legge 18 giugno 2009, n.69, e successive modificazioni.

La presente deliberazione è stata inserita nell'elenco trasmesso con lett. N.4494 ai signori capigruppo consiliari così come prescritto dall'art.125, del T.U.O.E.L. (d.Lgs.267/2000).

Parenti li, 30/12/2021

Il Responsabile Servizio amministrativo/Albo

f.to Dott.ssa Donatella Deposito

### **ESECUTIVITA' IMMEDIATA - (ex art. 134, comma 4, del T.u.e.l. n.267/2000)**

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134 comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

La presente deliberazione è diventata esecutiva il .....decorsi 10 giorni dalla avvenuta sua pubblicazione (Art.134, comma 3 del T.U. (d. Lgs.267/2000)

Parenti li, 30/12/2021

Il Responsabile Servizio amministrativo/Albo

f.to Dott.ssa Donatella Deposito

**COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO**

Il Responsabile del Servizio Amministrativo - Segreteria generale

\_\_\_\_\_