



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COMUNE DI LEPORANO

TARANTO

C O P I A

☒ Affissa all'Albo Pretorio
il 27/12/2016

ADEGUAMENTO DELL'ORDINAMENTO GENERALE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI ALLE DISPOSIZIONI DEL D.LGS. 27 OTTOBRE 2009 N. 150. APPROVAZIONE REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE DEI DIPENDENTI PUBBLICI E VALUTAZIONE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE.

Nr. Progr. **156**

Data 23/12/2016

Seduta Nr. 52

L'anno DUEMILASEDICI questo giorno VENTITRE del mese di DICEMBRE alle ore 09:00 convocata con le prescritte modalità, nella Sala delle Adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

Cognome e Nome	Qualifica	Presenza
D'Abramo Angelo	SINDACO	Presente
Lotta Iolanda	VICESINDACO	Presente
Presicci Francesco	ASSESSORE	Presente
Zagaria Vincenzo	ASSESSORE	Presente
Amorosi Anna Maria	ASSESSORE	Presente
Totale Presenti	5	Totale Assenti
		0

Assenti giustificati i signori:

Nessun convocato risulta assente giustificato

Assenti NON giustificati i signori:

Nessun convocato risulta assente ingiustificato

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE del Comune, Dott. MEZZOLLA ANTONIO.

In qualità di SINDACO, il Sig. Avv. D'ABRAMO ANGELO assume la presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta invitando la Giunta a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO il vigente regolamento comunale disciplinante l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 01/03/2011 e successive modifiche;

ATTESO che ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs 150/2009:

- 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 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 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;

- ai sensi degli artt. 7 e 14 del D.Lgs 150/2009

- ogni pubblica amministrazione deve dotarsi di un Organismo Indipendente di Valutazione delle Performance (OIV) il quale sostituisce i servizi di controllo interno comunque denominati;
- la CIVIT ha successivamente chiarito che l'art. 14 sopra citato non si applica ai Comuni e che rientra nella discrezionalità degli stessi dotarsi dell'OIV o conservare il nucleo di valutazione;

RITENUTO pertanto necessario, al fine di assicurare le condizioni per la corretta attuazione del ciclo di gestione della performance, inteso come processo di misurazione, valutazione e trasparenza della prestazione organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche, provvedere all'adeguamento dell'ordinamento dell'ente nelle seguenti materie:

- a) misurazione e valutazione della performance;
- b) trasparenza;
- c) merito e premi

VISTO l'articolato contenente il testo del regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale, e ritenuto di poterlo approvare quale modifica e integrazione del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

VISTI:

- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ed in particolare l'articolo 48, comma 3, che stabilisce la competenza della Giunta per l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, e in particolare il Titolo II "Misurazione,

valutazione e trasparenza della performance”;

VISTO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, espresso, ai sensi dell’art. 49 e dell’art. 147 bis del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e s.m.i. dal responsabile del servizio competente ed allegato alla presente;

CON VOTI favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge,

D E L I B E R A

1. DI APPROVARE il regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance (in attuazione del Decreto Legislativo 27.10.2009 n. 150 “Attuazione della Legge 04.03 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni”) che si allega alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale;
2. DI DARE ATTO che la predetta disciplina integra il vigente regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi e verrà pubblicata all’Albo pretorio e sul sito istituzionale dell’amministrazione;
3. DI DICHIARARE, con successiva e separata votazione unanime e favorevole, resa nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.



COMUNE DI LEPORANO
PROVINCIA DI TARANTO

**REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE – d.Lgs n.
150/2009**

Indice

TITOLO I

Disposizioni generali

Art. 1 – Oggetto

Art. 2 – Finalità

TITOLO II

Il ciclo di gestione delle Performance

Art. 3 – Ciclo di gestione delle performance

TITOLO III

Sistema di misurazione e valutazione delle performance.

Art. 4 – contenuti del sistema di misurazione e valutazione delle performance

Art. 5 – sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa

Art. 6 – ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale.

TITOLO IV

Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance

Art. 7 – soggetti del sistema di misurazione

TITOLO V

Fasi e Tempi del sistema di misurazione e valutazione della performance

Art. 8. Sistema integrato di pianificazione e controllo – 1° fase

Art. 9. Monitoraggio ed interventi correttivi – 2° fase

Art. 10. Misurazione e valutazione delle performance – 3° fase

Art. 11. Rendicontazione risultati .- 4° fase

Art. 12. Sistema premiante.

TITOLO VI

Merito e premi

Art. 13. – il sistema di incentivazione. – definizione

Art. 14 – Strumenti di incentivazione monetaria

Art. 15 – Premi annuali sui risultati della performance

Art. 16 - Bonus annuale delle eccellenze

Art. 17 – Premio annuale per l'innovazione

Art. 18 – progressioni economiche

Art. 19 – Progressioni di carriera

Art. 20 – attribuzione di incarichi e responsabilità

Art. 21 – accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

TITOLO VII

Procedure di conciliazione

Art. 22 – Principi generali

Art. 23 – Modalità e termini della conciliazione

Art. 24 – tentativo di conciliazione

Art. 25 – Norma di rinvio

Art. 26 – norma transitoria

Art. 27 – Entrata in vigore

Allegato A – A1 : Sistema di valutazione della performance
individuale delle posizioni organizzative del personale

Allegato B: Schede di valutazione delle performance
individuali

TITOLO 1

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Oggetto

Il presente regolamento costituisce parte dell'ordinamento degli uffici e dei servizi, ai sensi dell'articolo 89 del decreto legislativo 18 agosto 2000, numero 267. Esso, sulla base dei criteri generali formulati dal Consiglio comunale disciplina la modalità di realizzazione della misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa e individuale.

Articolo 2

Finalità

Il Comune di Leporano misura e valuta la performance dell'amministrazione nel suo complesso, dei settori, dei servizi in cui si articola e dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti.

TITOLO 2

IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Articolo 3

Ciclo di gestione della performance

Ai fini dell'attuazione dei principi generali in tema di misurazione e valutazione della performance l' Ente sviluppa in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio il ciclo di gestione della performance.

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

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

TITOLO 3

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Articolo 4

Contenuti del sistema di misurazione e valutazione della performance

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, in conformità alle disposizioni del D.Lgs n. 150/2009;
- b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- c) le modalità di raccordo e d'integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Articolo 5

Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il sistema di misurazione e valutazione della performance a livello organizzativo concerne:

- a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione dei piani e dei programmi , ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti , degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto dell'assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell' organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione dei piani e dei programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazione con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi , nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

Articolo 6

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

La misurazione e la valutazione della performance individuale del segretario e dei responsabili dei settori e dei titolari della P.O. sono collegate:

- a) agli indicatori di performance relativi ai servizi di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo Assicurato alla performance generale del settore, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori , dimostrata attraverso una differenziazione nelle valutazioni.

La misurazione e la valutazione effettuata dai responsabili dei settori e/o dai titolari delle P.O. sulla performance individuale del personale appartenente al settore di competenza è collegata a:

- a) alla qualità del contributo assicurato alla performance del servizio di appartenenza;
- b) alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi;
- c) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali.

A seguito della misurazione e valutazione della performance individuale sarà notificata al dipendente la scheda di valutazione.

TITOLO 4

SOGGETTI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Articolo 7

Soggetti

La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- a) dall'organismo indipendente di valutazione (O.I.V.) che valuta la performance dell'Ente nel suo complesso;
- b) dal sindaco che valuta il segretario generale su proposta vincolante dell'O.I.V. ;
- c) dal segretario generale che valuta i responsabili dei settori e/o dei titolari delle P.O. sentito l'O.I.V. ;
- d) dai responsabili dei settori e/o dai responsabili delle P.O. che valutano il personale loro assegnato.

La valutazione della performance è effettuata sulla base dei parametri e dei modelli di riferimento definiti dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, istituita a livello centrale.

TITOLO 5

FASI E TEMPI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Articolo 8

Sistema integrato di pianificazione e controllo 1^ fase

La definizione e assegnazione degli obiettivi che s'intendono raggiungere , dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori e il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e i progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con orizzonte temporale di 5 anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- La relazione previsionale e programmatica approvata annualmente quale allegato al bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di 3 anni , i programmi e progetti assegnati ai centri di costo;
- Il piano esecutivo di gestione approvato annualmente della Giunta , che contiene gli obiettivi e le risorse assegnate ai centri di costo;
- Il piano dettagliato degli obiettivi, approvato annualmente della Giunta, unitamente al piano esecutivo di gestione, che individua nel dettaglio le schede dei singoli obiettivi assegnati nel PEG ai responsabili dei settori e/o ai titolari delle P.O.

Il piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione , in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dall'Ente.

Il piano della performance è proposto dall'O.I.V. e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione destinata alla trasparenza.

ARTICOLO 9

Monitoraggio e interventi correttivi – 2^fase

Il monitoraggio in corso di esercizio di quanto contenuto nei documenti di programmazione è effettuato in via continuativa dall'O.I.V. A seguito di tali verifiche l'O.I.V. propone alla Giunta comunale eventuali interventi correttivi necessari per l'effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee d'indirizzo dell'amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

La Giunta comunale adotta durante l'esercizio eventuali variazioni degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale, che sono tempestivamente inserite all'interno del Piano della performance.

ARTICOLO 10

Misurazione e valutazione della performance – 3^fase

La misurazione della performance dell'Ente nel suo complesso , del segretario generale, dei responsabili dei settori e/o dei titolari delle P.O. e di tutti gli altri dipendenti è effettuata , rispettivamente , dai soggetti di cui alle lettere a) b) c) e d) del precedente art. 7 e secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance di cui agli allegati A e B del presente regolamento.

Nella valutazione della performance individuale del segretario generale , dei responsabili dei settori e/o dei titolari delle P.O. si tiene conto di quanto previsto nel precedente art, 6 , comma 1.

Nella valutazione di performance individuale del personale si tiene conto di quanto previsto all'art. 6 comma 2.

La misurazione e valutazione individuale è effettuata , con cadenza annuale, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance di cui agli allegati A e B del presente regolamento.

Il Sindaco effettua la misurazione e valutazione della performance del segretario generale su proposta vincolante dell'O.I.V.

Il segretario generale effettua la misurazione e valutazione della performance individuale dei responsabili dei settori e/o dei titolari delle P.O, sentito l'O.I.V.

I responsabili dei settori e/o delle P.O. effettuano la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale loro assegnato.

Le relative schede di valutazione sono approvate entro 15 giorni dalla conclusione di eventuali procedure di conciliazione, instaurate dagli interessati ai sensi dell'art. 24 e successivi del presente regolamento.

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

Articolo 11

Rendicontazione dei risultati – 4^fase

La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione da parte dell'O.I.V. di una relazione sulla performance che evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali conseguiti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse destinate.

La relazione è accompagnata da un report sulle indagini effettuate presso il personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché da un report sulla rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale dipendente.

La relazione è trasmessa alla Giunta Comunale prima dell'approvazione della proposta di rendiconto dell'esercizio precedente, corredata dalla validazione prescritta. La validazione della redazione sulla performance da parte dell'O.I.V. è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

La giunta rendiconta annualmente al Consiglio Comunale in merito allo svolgimento del ciclo di gestione della performance. Di regola ciò avviene in occasione della sessione dedicata all'approvazione del rendiconto e in ogni caso entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Il rapporto sulla performance è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente , nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Articolo 12

Sistema premiante – 5^fase

Al fine di migliorare la performance individuale e organizzativa e valorizzare il merito, l'ente introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono i migliori risultati attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari, eventualmente, di carriera.

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

La distribuzione degli incentivi al personale del Comune mai può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

TITOLO 6 MERITO E PREMI

Articolo 13

Il sistema d'incentivazione – definizione

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

Articolo 14

Strumenti d'incentivazione monetaria

Per prendere il merito , il Comune può utilizzare i seguenti strumenti d'incentivazione monetaria:

- a) Premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;
- b) bonus annuale delle eccellenze di cui all'art.43del D.Lgs 150/2010;
- c) progressioni economiche di cui all'art.45 del D. Lgs 150/2010

Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Articolo 15

Premi annuali sui risultati della performance

Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa e individuale, i dipendenti, i responsabili dei settori e/o delle P.O. dell'Ente , se di numero superiore a 5, sono collocati all'interno delle fasce di merito.

Le fasce di merito fino a diversa statuizione, sono individuate in numeri di 4.

Al responsabile del settore e al personale dipendente collocati nella fascia di merito alta è assegnata annualmente la quota percentuale delle risorse destinate al trattamento economico accessorio indicata, unitamente ai criteri utilizzati, nell'allegato numero 1 al presente regolamento.

E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziati o sulla base di automatismi, d'incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di valutazione e misurazione adottati ai sensi del presente decreto.

Articolo 16

Bonus annuale delle eccellenze

Qualora istituito dal CCNL, il bonus annuale delle eccellenze è attribuito al personale che sia collocato nella fascia di merito più alta.

Il bonus delle eccellenze può essere assegnato e non più del 50% del personale individuato nella fascia di merito più alta ed è erogato entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente destinate a premiare il merito ed il miglioramento della performance nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro ai sensi dell'art. 45 del decreto legislativo numero 165/2001.

Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione e ai percorsi di alta formazione solo se rinuncia al bonus stesso.

Articolo 17

Premio annuale per l'innovazione

Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla performance organizzativa, il Comune può istituire il premio annuale per l'innovazione.

Il premio per l'innovazione è assegnato individualmente e non può essere d'importo superiore a quello del bonus annuale di eccellenza.

L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete al segretario comunale, mediante una valutazione comparativa delle candidature dei singoli responsabili dei settori, dei responsabili delle P.O. , dei dipendenti , o dei gruppi di lavoro.

Articolo 18

Progressioni economiche

L'ente riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza del personale dipendente, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo , a una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

La collocazione nella fascia di merito alta per tre anni consecutivi , ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.

Articolo 19

Progressioni di carriera

Le progressioni di carriera sono consentite nei limiti dei posti disponibili nella dotazione organica, attraverso concorsi pubblici , con riserva non superiore al 50% a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.

La collocazione nella fascia di merito alta per 3 anni consecutivi , ovvero per 5 annualità anche non consecutive, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione di carriera.

Articolo 20

Attribuzione d'incarichi e responsabilità

L'Ente favorisce la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.

La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce criterio per l'assegnazione d'incarichi e responsabilità secondo criteri predeterminati in sede di contrattazione decentrata.

Articolo 21

Accesso percorsi di alta formazione e di crescita professionale

L'Ente riconosce e valorizza i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti e a tali fini:

- promuove l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali ed internazionali;
- favorisce la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali.

TITOLO 7

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Articolo 22

Principi generali

Per procedure di conciliazioni si intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale.

In ogni caso, la disciplina delle procedure di conciliazione deve ispirarsi a principi di celerità , efficacia, efficienza, economicità.

E' facoltà dell'interessato ricorrere alle procedure di conciliazione previste dal presente capo o esperire direttamente i rimedi giurisdizionali previsti dall'ordinamento.

Articolo 23

Modalità e premi della conciliazione

Qualora non condivida il giudizio della valutazione annuale della sua performance, il soggetto valutato può impugnare il giudizio entro e non oltre i 10 giorni dalla notifica della stessa. Il decorso infruttuoso di detto termine costituisce formale accettazione da parte dell'interessato dell'esito comunicatogli.

L'impugnazione della valutazione è proposta:

- dal segretario generale
- dai dipendenti al segretario generale

Nell'atto d'impugnazione il valutato deve specificare:

- quale dei singoli punteggi attribuiti , in relazione ai singoli criteri o elementi di valutazione non ritenga corretto
- quali siano le specifiche motivazioni per le quali ritenga il singolo punteggio non corretto
- quale sia il singolo punteggio che ritenga corretto

Articolo 24

Tentativo di conciliazione

La Giunta Comunale o il segretario comunale, sentito l'OIV nella sua funzione di garante e controllore della corretta applicazione dei processi di valutazione della conseguente confluenza nella spettante classe di merito, esprimono il loro parere.

Laddove il tentativo di conciliazione vada a buon fine sarà redatto apposito processo verbale approvato dalla Giunta comunale.

Articolo 25

Norma di rinvio

Dall'applicazione delle disposizioni del presente regolamento non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Ente. L'Amministrazione utilizza a tal fine, le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

Articolo 26

Norma transitoria

L'applicazione delle fasce di merito resta subordinato all'entrata in vigore del nuovo CCNL relativo al comparto EE.LL. ai sensi dell'art.6 D.Lgs 141/2011.

Articolo 27

Entrata in vigore

Il presente regolamento , composto di 29 articoli e due allegati A e B, entrerà in vigore dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione da parte della Giunta Comunale.

ALLEGATO A

Sistema di valutazione della performance individuale della dirigenza , delle posizioni organizzative e del personale.

ALLEGATO A1

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI
RESPONSABILI DEI SETTORI E /O DELLE P.O.

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER POSIZIONI
ORGANIZZATIVE	
1. OBIETTIVI DI SETTORI	25
2. OBIETTIVI INDIVIDUALI	25
3. MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE COLLABORATORI	10
4. COMPETENZE DIMOSTRATE	15
5. CONTRIBUTO PERFORMANCE GENERALE	5
6. COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI	5
7. ORIENTAMENTO AL CITTADINO	5
8. PUNTUALITÀ E PRECISIONE DELLA PRESTAZIONE	5
9. PROBLEM SOLVING	5
 PUNTEGGIO TOTALE	 100

ALLEGATO. A2

FATTORI CORRETTIVI RILEVANTI AI FINI DELLA VALUTAZIONE DI
PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI TITOLARI DEI SETTORI E/O DELLE P.O.
DA DETRARRE AL PUNTEGGIO COMPLESSIVO

Se detti elementi sono carenti in forma lieve, si applicherà al punteggio totale della scheda un fattore correttivo che farà diminuire il totale attribuito; se sono carenti in forma grave possono rappresentare fattore ostativo al conseguimento della retribuzione di risultato.

Saranno presi in considerazione i seguenti fattori:

- a) Rispetto termini procedurali
- b) Rispetto standard qualitativi/quantitativi
- c) Raggiungimento obiettivi di particolare rilievo

Che daranno luogo a:

1. Conferma del punteggio di scheda se si accetta il rispetto sostanziale dei fattori a-b-c-
2. Riduzione del punteggio di scheda del 10% in presenza di saltuarie lacune in uno dei fattori a) e b)
3. Riduzione del punteggio di scheda del 20% in presenza di saltuarie lacune in entrambi fattori a) e b)
4. Riduzione del punteggio di scheda del 30% in presenza di frequenti lacune in uno dei fattori a) e b)
5. Riduzione del punteggio di scheda del 40% in presenza di frequenti lacune in entrambi fattori a) e b)
6. Riduzione del punteggio di scheda del 50% in presenza di frequenti lacune in entrambi fattori a) e b) e per mancato raggiungimento di obiettivi di particolare rilievo;

All. A3

SISTEMA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL
PERSONALE INQUADRATO NELLE FASCE A,B,C,D

Fattore Di Valutazione	Peso Fascia D	Peso fascia C	Peso Fascia A E B
1. Obiettivi Di Settore	15	10	10
1.1 Obiettivi Individuali	25	25	25
2. Motivazione Valutazione Collaboratori	10	5	---
3. Competenze Dimostrate	15	15	10
4. Contributo Performance Generale	10	10	15
5. Comportamenti Professionali Ed organizzativi	5	15	15
5.1 Orientamento Al Cittadino	5	5	5
5.2 Puntualità e Precisione Della prestazione	10	10	15
5.3 Problem Solving	5	5	5
PUNTEGGIO TOTALE	100	100	100

MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO CENTESIMALE

La prestazione in relazione ai singoli fattori di valutazione, viene valutata rispetto ad uno standard e ad aspettative coincidenti con una prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione.

Particolare attenzione verrà posta nella valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi individuali e del settore, così come meglio evidenziato nelle schede di valutazione delle performance individuali.

Pertanto il livello della prestazione verrà così espresso:

GRADO 1- INADEGUATO (punteggio non superiore al 25%), si tratta di prestazione non rispondente agli standard o alle attese, di manifestazioni e di comportamenti /risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione rivestita. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.

GRADO 2- MIGLIORABILE (punteggio dal 26% al 50%) – si tratta di prestazione solo parzialmente rispondente agli standard e alle attese. Manifestazione di comportamenti e risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi e lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.

GRADO 3.- ADEGUATO (punteggio dal 51 % al 70%)- prestazione mediamente in linea con gli standard e le attese . Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti e lacune sporadiche e on sistematiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.

GRADO 4- BUONO (punteggio da 71 a 90%) – prestazione mediamente superiore agli standard . Manifestazione di comportamenti /risultati stabilmente soddisfacenti con Assenza di difetti o lacune.

GRADO 5- ECCELLENTE (punteggio dal 91 al 100%) – prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti /risultati ben più alti che soddisfacenti ad esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.

ALLEGATO B
SCHEDE DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI

Cognome e nome

Titolare di settore e o P.Q

FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	PUNTEGGIO MAX	GIUDIZIO	PUNTI ASSEGNATI	NOTE
GRADO DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI DEL SETTORE	OBIETTIVI ASSEGNATI DAGLI ORGANI DI GOVERNO E DAL PDO	25			
GRADO DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI	OBIETTIVI ASSEGNATI DAGLI ORGANI DI GOVERNO E DAL PDO	25			
CAPACITÀ DI VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	RIFERITA AL PERSONALE ASSEGNATO AL SETTORE	10			
COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE	CON RIFERIMENTO ALLE RESPONSABILITÀ ED AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI	15			
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE GENERALE DEL SETTORE	LIVELLO DI COLLABORAZIONE CON GLI ORGANI DI GOVERNO ED IL SEGRETARIO GENERALE	5			
QUALITÀ DELL'APPORTO INDIVIDUALE	COMPORTAMENTI PROFESSIONALI ED ORGANIZZATIVI ORIENTAMENTO AL CITTADINO PUNTUALITÀ E PRECISIONE DELLA PRESTAZIONE PROBLEM SOLVING	5			

MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO CENTESIMALE

La prestazione in relazione ai singoli fattori di valutazione, viene valutata rispetto ad uno standard e ad aspettative coincidenti con una prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione.

Particolare attenzione verrà posta nella valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi individuali e del settore, così come meglio evidenziato nelle schede di valutazione delle performance individuali.

Pertanto il livello della prestazione verrà così espresso:

GRADO 1- INADEGUATO (punteggio non superiore al 25%), si tratta di prestazione non rispondente agli standard o alle attese, di manifestazione e di comportamenti /risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione rivestita. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.

GRADO 2- MIGLIORABILE (punteggio dal 26% al 50%) – si tratta di prestazione solo parzialmente rispondente agli standard e alle attese. Manifestazione di comportamenti e risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi e lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.

GRADO 3.- ADEGUATO (punteggio dal 51 % al 70%)- prestazione mediamente in linea con gli standard e le attese . Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti e lacune sporadiche e non sistematiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.

GRADO 4- BUONO (punteggio da 71 a 90%) – prestazione mediamente superiore agli standard . Manifestazione di comportamenti /risultati stabilmente soddisfacenti con Assenza di difetti o lacune.

GRADO 5- ECCELLENTE (punteggio dal 91 al 100%) – prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti /risultati ben più alti che soddisfacenti ad esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.

B) FATTORI CORRETTIVI (A DETRARRE DAL PUNTEGGIO COMPLESSIVO)

Saranno presi in considerazione i seguenti fattori:

- a) Rispetto termini procedurali
- b) Rispetto standard qualitativi/quantitativi
- c) Raggiungimento obiettivi di particolare rilievo

Che daranno luogo a:

1. Conferma del punteggio di scheda se si accetta il rispetto sostanziale dei fattori a-b-c-
2. Riduzione del punteggio di scheda del 10% in presenza di saltuarie lacune in uno dei fattori a) e b)
3. Riduzione del punteggio di scheda del 20% in presenza di saltuarie lacune in entrambi fattori a) e b)
4. Riduzione del punteggio di scheda del 30% in presenza di frequenti lacune in uno dei fattori a) e b)
5. Riduzione del punteggio di scheda del 40% in presenza di frequenti lacune in entrambi fattori a) e b)
6. Riduzione del punteggio di scheda del 50% in presenza di frequenti lacune in entrambi fattori a) e b) e per mancato raggiungimento di obiettivi di particolare rilievo;

Indicazioni per il miglioramento della prestazione

Eventuali considerazioni del valutato

DATA

IL VALUTATO

IL VALUTATORE

SCHEDE DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI

Cognome e nome

Inquadrato in fascia D

FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	PUNTEGGIO MAX	GIUDIZIO grado	PUNTI ASSEGNATI	NOTE
GRADO DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI DEL SETTORE	OBIETTIVI ASSEGNATI DAGLI ORGANI DI GOVERNO E DAL PDO	25			
GRADO DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI	OBIETTIVI ASSEGNATI DAGLI ORGANI DI GOVERNO E DAL PDO	25			
CAPACITÀ DI VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	RIFERITA AL PERSONALE ASSEGNATO AL SETTORE	10			
COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE	CON RIFERIMENTO ALLE RESPONSABILITÀ ED AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI	15			
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE GENERALE DEL SETTORE	LIVELLO DI COLLABORAZIONE CON GLI ORGANI DI GOVERNO ED IL SEGRETARIO GENERALE	5			
QUALITÀ DELL'APPORTO INDIVIDUALE	COMPORTAMENTI PROFESSIONALI ED ORGANIZZATIVI ORIENTAMENTO AL CITTADINO PUNTUALITÀ E PRECISIONE DELLA PRESTAZIONE PROBLEM SOLVING	5			

PUNTEGGIO TOTALE 100

MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO CENTESIMALE

La prestazione in relazione ai singoli fattori di valutazione, viene valutata rispetto ad uno standard e ad aspettative coincidenti con una prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione.

Particolare attenzione verrà posta nella valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi individuali e del settore, così come meglio evidenziato nelle schede di valutazione delle performance individuali.

Pertanto il livello della prestazione verrà così espresso:

GRADO 1- INADEGUATO (punteggio non superiore al 25%), si tratta di prestazione non rispondente agli standard o alle attese, di manifestazioni e comportamenti /risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione rivestita. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.

GRADO 2- MIGLIORABILE (punteggio dal 26% al 50%) – si tratta di prestazione solo parzialmente rispondente agli standard e alle attese. Manifestazione di comportamenti e risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi e lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.

GRADO 3.- ADEGUATO (punteggio dal 51 % al 70%)- prestazione mediamente in linea con gli standard e le attese . Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti e lacune sporadiche e non sistematiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.

GRADO 4- BUONO (punteggio da 71 a 90%) – prestazione mediamente superiore agli standard . Manifestazione di comportamenti /risultati stabilmente soddisfacenti con Assenza di difetti o lacune.

GRADO 5- ECCELLENTE (punteggio dal 91 al 100%) – prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti /risultati ben più alti che soddisfacenti ad esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.

INDICAZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA PRESTAZIONE

Eventuali considerazioni del valutato

DATA

IL VALUTATO

IL VALUTATORE

SCHEDE DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI

Cognome e nome

inquadrate in fascia C

FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	PUNTEGGIO MAX	GIUDIZIO (GRADO)	PUNTI ASSEGNATI	NOTE
GRADO DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI DEL SETTORE	OBIETTIVI ASSEGNATI AL SETTORE DI APPARTENENZA	10			
GRADO DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI	OBIETTIVI ASSEGNATI AL DIPENDENTE DAL RESPONSABILE DEL SETTORE E/O DAL TITOLARE P.O	25			
CAPACITA' DI VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	RIFERITA AD ATTIVITA' PER LE QUALI IL DIPENDENTE SVOLGE UNA FUNZIONE SOVRA ORDINATA AD ALTRE UNITA' LAVORATIVE	5			
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	CON RIFERIMENTO ALLE ATTIVITA' ASSEGNATE DAL RESPONSABILE DI SETTORE E/O DAL TITOLARE P.O.	15			
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE GENERALE DEL SETTORE	LIVELLO DI COLLABORAZIONE CON IL SETTORE DI APPARTENENZA CON GLI ORGANI DI GOVERNO ED IL SEGRETARIO GENERALE	10			
QUALITA' DELL'APPORTO INDIVIDUALE	COMPORAMENTI PROFESSIONALI ED ORGANIZZATIVI	15			
	ORIENTAMENTO AL CITTADINO	5			
	PUNTUALITA' E PRECISIONE DELLA PRESTAZIONE	10			
	PROBLEM SOLVING	5			

PUNTEGGIO TOTALE 100

MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO CENTESIMALE

La prestazione in relazione ai singoli fattori di valutazione, viene valutata rispetto ad uno standard e ad aspettative coincidenti con una prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione.

Particolare attenzione verrà posta nella valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi individuali e del settore, così come meglio evidenziato nelle schede di valutazione delle performance individuali.

Pertanto il livello della prestazione verrà così espresso:

GRADO 1- INADEGUATO (punteggio non superiore al 25%), si tratta di prestazione non rispondente agli standard o alle attese, di manifestazione e di comportamenti /risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione rivestita. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.

GRADO 2- MIGLIORABILE (punteggio dal 26% al 50%) – si tratta di prestazione solo parzialmente rispondente agli standard e alle attese. Manifestazione di comportamenti e risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi e lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.

GRADO 3.- ADEGUATO (punteggio dal 51 % al 70%)- prestazione mediamente in linea con gli standard e le attese . Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti e lacune sporadiche e on sistematiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.

GRADO 4- BUONO (punteggio da 71 a 90%) – prestazione mediamente superiore agli standard . Manifestazione di comportamenti /risultati stabilmente soddisfacenti con Assenza di difetti o lacune.

GRADO 5- ECCELLENTE (punteggio dal 91 al 100%) – prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti /risultati ben più alti che soddisfacenti ad esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.

INDICAZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA PRESTAZIONE

Eventuali considerazioni del valutato

DATA

IL VALUTATO

IL VALUTATORE

SCHEDE DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI

Cognome e nome

inquadrato in fascia A E B

FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	PUNTEGGIO MAX	GIUDIZIO	PUNTI ASSEGNATI	NOTE
GRADO DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI DEL SETTORE	OBIETTIVI ASSEGNATI AL SETTORE DI APPARTENENZA	10			
GRADO DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI	OBIETTIVI ASSEGNATI AL DIPENDENTE	25			
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	CON RIFERIMENTO ALLE ATTIVITA' ASSEGNATE	10			
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE GENERALE DEL SETTORE	LIVELLO DI COLLABORAZIONE CON IL SETTORE DI APPARTENENZA	15			
QUALITA' DELL'APPORTO INDIVIDUALE	COMPORTAMENTI PROFESSIONALI ED ORGANIZZATIVI	15			
	ORIENTAMENTO AL CITTADINO	5			
	PUNTUALITA' E PRECISIONE DELLA PRESTAZIONE	15			
	PROBLEM SOLVING	5			

PUNTEGGIO TOTALE 100

MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO CENTESIMALE

La prestazione in relazione ai singoli fattori di valutazione, viene valutata rispetto ad uno standard e ad aspettative coincidenti con una prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione.

Particolare attenzione verrà posta nella valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi individuali e del settore, così come meglio evidenziato nelle schede di valutazione delle performance individuali.

Pertanto il livello della prestazione verrà così espresso:

GRADO 1- INADEGUATO (punteggio non superiore al 25%), si tratta di prestazione non rispondente agli standard o alle attese, di manifestazione e di comportamenti /risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione rivestita. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.

GRADO 2- MIGLIORABILE (punteggio dal 26% al 50%) – si tratta di prestazione solo parzialmente rispondente agli standard e alle attese. Manifestazione di comportamenti e risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi e lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.

GRADO 3.- ADEGUATO (punteggio dal 51 % al 70%)- prestazione mediamente in linea con gli standard e le attese . Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti e lacune sporadiche e on sistematiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.

GRADO 4- BUONO (punteggio da 71 a 90%) – prestazione mediamente superiore agli standard . Manifestazione di comportamenti /risultati stabilmente soddisfacenti con Assenza di difetti o lacune.

GRADO 5- ECCELLENTE (punteggio dal 91 al 100%) – prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti /risultati ben più alti che soddisfacenti ad esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.

INDICAZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA PRESTAZIONE

Eventuali considerazioni del valutato

DATA

IL VALUTATO

IL VALUTATORE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 156 DEL 23/12/2016

Si esprime parere favorevole (art. 49, comma 1 e art. 107, T.U.E.L. 18.08.2000, n. 267)

In ordine alla regolarità tecnica

Il Segretario Generale

F.to Dott. MEZZOLLA ANTONIO

In ordine alla regolarità contabile

Il Responsabile Servizi Finanziari

F.to Rag. GARGANO EMIDIO

Letto, approvato e sottoscritto.

II SINDACO

F.to Avv. D'Abramo Angelo

II SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott. Mezzolla Antonio

Attesto che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo comunale il 27/12/2016 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'Art. 124, T.U.E.L. 18.08.2000, n.267.

Data: 27/12/2016

Il Segretario Generale

F.to Dott. Mezzolla Antonio

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile, (art. 134, comma 4°)

Data: 23/12/2016

II SEGRETARIO GENERALE

F.to DOTT. MEZZOLLA ANTONIO

È copia conforme all'originale.

Data: 27/12/2016

Il Segretario Generale

Dott. Mezzolla Antonio
