

**COMUNE DI VERGEMOLI**  
**(Provincia di Lucca)**



**Originale di Deliberazione della G.C**

Atto N. 97

Seduta del 31/12/2010

OGGETTO: Approvazione regolamento per l' adeguamento al decreto legislativo 27.10.2009 n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

L'anno **duemiladieci** questo giorno **trentuno** del mese di **dicembre** alle ore 13.00 nella residenza civica ,si è riunita la Giunta Comunale per trattare gli affari posti all'ordine del giorno. Presiede l'adunanza il Sig. **Giannini Michele** nella sua qualità di **Sindaco**.  
Risultano Presenti ed assenti :

<b>NOME E COGNOME</b>	<b>Incarico</b>	<b>Presente</b>
<b>Giannini Michele</b>	Sindaco	SI
<b>Giannecchini Vittorio</b>	Assessore	SI
<b>Benelli Adenaco</b>	Assessore	NO
<b>Passigni Cesare</b>	Assessore	SI
<b>Roberto Bufo</b>	Assessore	NO

Con l'assistenza del Segretario Comunale Sig. **Dott. Cappello Alberto** incaricato della redazione del Verbale, ai sensi dell'art. 97 , 4° Comma Decreto Legislativo n. 267 del 18/08/2000;  
Il Presidente , riconosciuta la validità del numero legale degli intervenuti per l'assunzione delle deliberazioni, dichiara aperta la seduta.

## LA GIUNTA COMUNALE

Vista la seguente proposta di deliberazione:

- **PREMESSO** che lo Statuto comunale, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 49 del 16.11/2004 definisce, nell'ambito normativo vigente, i principi in materia di organizzazione degli uffici e servizi del Comune in maniera esaustiva e funzionale all'assetto organizzativo dell'ente;

- **PRESO ATTO** che recentemente il ruolo e la funzione dell'Ente Locale hanno subito una profonda innovazione nel contesto del rinnovo generale della pubblica amministrazione attuata, da ultimo, dal D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009 di riforma della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

**CONSIDERATO:**

– che essendo volontà di questa Amministrazione adeguarsi ai principi contenuti nel suddetto D.Lgs.150/2009 , con deliberazione del Consiglio Comunale n 41 del 27/12/2010 sono stati approvati i criteri di indirizzo per l'adeguamento del Regolamento degli uffici e servizi alle disposizioni contenute nel Decreto legislativo medesimo e, segnatamente , in materia di “ OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' DEL LAVORO PUBBLICO E DI EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI”

**RICORDATI:**

– l'art. 89 del D.Lgs. 267/2000 in forza del quale ciascun Ente disciplina, con propri regolamenti, in conformità allo Statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base ai criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità;

– l'art. 48 comma 3 del sopracitato decreto in virtù del quale compete alla Giunta Comunale l'adozione del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;

**CONSIDERATO** che il Consiglio Comunale con la precitata deliberazione n.41 del 27/12/2010 ha approvato tra gli altri, i seguenti criteri per l'adeguamento del regolamento degli uffici e servizi ai principi contenuti nel D.Lgs 150/2009:

*responsabilizzazione dei titolari di posizione organizzativa da attuarsi attraverso la valorizzazione del ruolo degli stessi ed il riconoscimento della piena autonomia gestionale esercitata nell'ambito degli indirizzi politico-programmatici;*

*massima trasparenza dell'azione amministrativa, intesa come accessibilità totale, anche attraverso l'uso delle tecnologie dell'informatizzazione e della comunicazione, di tutte le informazioni concernenti l'organizzazione, gli andamenti gestionali, l'impiego delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati*

*dell'attività di misurazione e valutazione al fine di assicurare forme diffuse di controllo interno ed esterno;*

*ampia flessibilità organizzativa e gestionale, in relazione agli obiettivi e alle strategie dell'amministrazione, preordinata ad assicurare risposte immediate ai bisogni e alle esigenze della comunità locale;*

*introduzione dei meccanismi di misurazione e valutazione delle performance organizzative secondo le disposizioni del D.lgs.150/09 e secondo i principi in esso contenuti, prevedendo, ove del caso, l'istituzione di organismi indipendenti di valutazione;*

*valorizzazione del merito mediante l'introduzione di un sistema premiante improntato a criteri selettivi di riconoscimento della qualità della prestazione individuale ed organizzativa strettamente correlato agli esiti della rilevazione del grado di soddisfacimento dei destinatari delle prestazioni e dei servizi erogati dall'amministrazione comunale assicurando comunque minime risorse anche alla fascia di merito bassa;*

*ampio riconoscimento dei principi in materia di parità e pari opportunità per l'accesso ai servizi ed al lavoro.*

VISTA la propria deliberazione n. 99 del 17/04/1998 di approvazione del Regolamento degli Uffici e dei Servizi ( e successive sue parziali modifiche) nonché le successive seguenti con le quali sono stati approvati i regolamenti che, in ragione delle materie trattate, sono da ritenere parti del medesimo Regolamento degli Uffici e dei servizi :

deliberazione della giunta comunale n. 44 del 23/10/2004 di approvazione del Regolamento dei Concorsi;

deliberazione n...del ...di approvazione del Regolamento per il conferimento degli incarichi di collaborazione, studio, ricerca e consulenza a soggetti esterni all'amministrazione.

VISTA ora la bozza di Regolamento con il quale, in aderenza dei criteri fissati nella suddetta deliberazione n. 41 del 27/12/2010 Consiglio Comunale, si intende adeguare l'ordinamento comunale alle norme in materia di produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza di cui al D.Lgs. n. 150/2009 .

VISTO l'art. 48 comma 3 del D.Lgs. 267/2000;

RITENUTA la propria competenza.

#### DELIBERA

1. Di approvare l'allegato "REGOLAMENTO PER L' ADEGUAMENTO AL DECRETO LEGISLATIVO 27.10.2009 N. 150 IN MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' DEL LAVORO PUBBLICO E DI EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI " costituito da n. 11 articoli , significando che esso, in ragione della materia trattata , integra il Regolamento degli uffici e dei servizi, a norma dell'art. 89 del D.Lgs. 267/2000.

2. Di abrogare ogni disposizione, regolamentare e non, vigente al momento di entrata in vigore del regolamento in oggetto ancorché contenuta negli atti di organizzazione citati in premessa, in contrasto con lo stesso.
3. Di demandare agli uffici competenti ogni atto conseguente ivi compresa l'informativa sindacale.

\*\*\*\*\*

Vista la soprariportata proposta di deliberazione;  
Visti gli allegati pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, dal Responsabile del Servizio interessato e dal Responsabile dell'Ufficio Ragioneria nonché sotto il profilo della legittimità, del Segretario Comunale ai sensi del vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

All'unanimità

DELIBERA

Di approvare la soprariportata proposta di deliberazione  
Di seguito, data l'urgenza, con votazione parimenti unanime

DELIBERA

Dichiarare la presente immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000.

**REGOLAMENTO PER L'ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI  
SERVIZI IN ADEGUAMENTO AL DECRETO LEGISLATIVO  
27.10.2009 N. 150 "ATTUAZIONE DELLA LEGGE 4.3.2009 N. 15 IN  
MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' DEL LAVORO  
PUBBLICO E DI EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE  
AMMINISTRAZIONI"**

**PREMESSA**

Art. 1 Contenuti del regolamento.

**TIT. I MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Art. 2 Ruolo dell'organo di indirizzo politico amministrativo. ( Artt. 5, 15 principi art. 10)

Art. 3 Performance organizzativa e individuale. (Art. 3)

Art. 4 Le fasi del ciclo di gestione della performance . Gli obbiettivi (Art. 5)

Art. 5 Le fasi del ciclo di gestione della performance . La misurazione e la valutazione della performance individuale. (Art. 7, 9)

Art. 6 Le fasi del ciclo di gestione della performance . La misurazione e la valutazione della performance collettiva. (Art. 7, 8)

**Titolo II LA TRASPARENZA**

Art. 7 Trasparenza (art. 11 commi 1 e 3)

**TIT. III MERITO E PREMI**

Art. 8 Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance (Art. 18)

Art 9 Premi

Art. 10 Fasce di merito.

Art. 11 Ripartizione utilizzo risorse destinate a incentivazione del personale.

**REGOLAMENTO PER L'ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI  
SERVIZI IN ADEGUAMENTO AL DECRETO LEGISLATIVO  
27.10.2009 N. 150 "ATTUAZIONE DELLA LEGGE 4.3.2009 N. 15 IN  
MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' DEL LAVORO  
PUBBLICO E DI EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE  
AMMINISTRAZIONI"**

**PREMESSA**

**Art. 1 Contenuti del regolamento.**

Il presente regolamento costituisce adeguamento del proprio ordinamento ai principi contenuti nel decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, "Attuazione della legge 4.3.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni". In particolare il presente regolamento, in esecuzione del citato decreto legislativo, di seguito denominato "decreto", adegua il regolamento comunale per il funzionamento degli uffici e dei servizi:

- in esecuzione dell'art. 16 del decreto: alle disposizioni dell'art. 11 commi 1 e 3, degli artt. 3,4,5 comma 2, 7, 9 e 15 comma 1;
- in esecuzione dell'art. 31 del decreto: alle disposizioni degli artt. 17 comma 2, 18, 23 commi 1 e 2, 24 commi 1 e 2, 25, 26, 27 comma 1;
- agli ulteriori principi contenuti nel decreto ma dallo stesso non espressamente e direttamente richiamati, che possono trovare applicazione agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- alle disposizioni previste dal decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 nel testo modificato dal decreto ed applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- alle ulteriori prescrizioni e indicazioni fornite con circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica o di altri Ministeri, ove applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni
- alle deliberazioni adottate dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 150/2009, di

seguito indicata come "commissione Civit" ove applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni

- alle indicazioni ed indirizzi derivanti dal protocollo di collaborazione definito tra la Commissione Civit e l'ANCI in data 16 settembre 2010 per quanto applicabili ai comuni di piccole dimensioni

Ai fini del presente regolamento è tenuto conto in ogni caso degli spazi di autonomia organizzativa specifica dei Comuni, tenendo in particolare conto della specificità della realtà dei piccoli comuni.

## **TIT. I MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

### **Art. 2 Ruolo dell'organo di indirizzo politico amministrativo. ( Artt. 5, 15 principi art. 10)**

L'organo di indirizzo politico amministrativo dell'ente partecipa attivamente alla realizzazione dei percorsi di valorizzazione delle prestazioni di lavoro per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e della integrità.

In proposito si stabilisce che le valutazioni delle prestazioni lavorative dovranno avere a riferimento il soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi, ponendo al centro dell'azione dell'ente l'aspettativa dei cittadini utenti e fruitori dei servizi forniti dalla organizzazione dell'ente stesso. La presente disposizione costituisce principio di indirizzo generale finalizzato alla creazione di una cultura della responsabilità degli operatori comunali che individuano nel soddisfacimento delle aspettative degli utenti il principale obiettivo della propria azione lavorativa.

In fase di approvazione dei documenti di indirizzo politico ed economico ed in applicazione dei principi indicati dall'art. 10 del decreto, pur di non diretta applicazione per gli enti locali, gli amministratori locali, nell'ambito della relazione previsionale programmatica, individuano su base triennale, con la eventuale collaborazione

dell'organo indipendente di valutazione, gli obiettivi e le direttive generali finalizzati alla predisposizione del " piano della performance".

Con apposito provvedimento da approvare entro il 31 gennaio di ogni anno, a valere a decorrere dall'esercizio 2011 (delibera n. 3/2010 della Commissione Civit) la Giunta Comunale individua, anche con valenza pluriennale corrispondente alla relazione previsionale e programmatica, ed avendo riguardo agli obiettivi stabiliti nel PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE, gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi della amministrazione **nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione e gli obiettivi assegnati al personale titolare di posizioni organizzative ed i relativi indicatori**. Ai fini della individuazione del sistema per la misurazione e valutazione della performance potrà essere fatto riferimento a quanto previsto dalla deliberazione della Commissione **Civit n. 89 del 29.7.2010 che costituisce linee guida per gli enti locali ed ai protocolli di collaborazione** previsti dall'art. 13 comma 2 del D. Lgs. n. 150/2008.

In sede di relazione di accompagnamento al rendiconto di gestione dell'esercizio precedente o, con apposito provvedimento da adottare entro il 30 giugno, sarà predisposta la "relazione sulla performance" con la quale saranno evidenziati a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.

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

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

### **Art. 3 Performance organizzativa e individuale. (Art. 3)**

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

A tal fine vengono individuate le seguenti aree di responsabilità collegate alle esistenti posizioni organizzative:

Area posizione organizzativa	N. responsabili posizioni organizzative	N. dipendenti nell'ambito della posizione organizzativa
------------------------------	---	---



		organizzativa
Area amministrativa	1	1
Area tecnica e tecnico manutentiva	1	2

#### **Art. 4 Le fasi del ciclo di gestione della performance . Gli obiettivi (Art. 5)**

Gli obiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico – amministrativo con le modalità indicate al precedente articolo, dovranno essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie della amministrazione
- commisurabili in termini concreti e chiari
- tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati
- riferibili ad un arco temporale determinato, corrispondente ad un anno
- commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o a comparazioni con amministrazioni omologhe
- confrontabili con dati relativi alla amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

#### **Art. 5 Le fasi del ciclo di gestione della performance . La misurazione e la valutazione della performance individuale. (Art. 7, 9)**

La valutazione della performance individuale è svolta attraverso le modalità di misurazione e di valutazione previsto dal presente articolo, sulla base del sistema indicato al precedente articolo 2 comma 4.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente articolo 3 ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa. Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e-bis del D. Lgs n. 165/2001, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti

**La misurazione e valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative è attribuita ad un organismo indipendente di valutazione della performance nominato dal Sindaco entro il 31 dicembre 2010 (dell'ibera 4 della Commissione Civilt che costituisce linea di indirizzo).**

**opzione 1** che viene individuato nella figura **del segretario comunale**

**opzione 2** composto dal segretario comunale e da due esperti nella disciplina di funzionamento degli enti locali, esterni all'amministrazione, nominati dalla giunta comunale attenendosi ove possibile alle linee guida fornite con delibera n. 4/2010 dalla Commissione Civit di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 150/2009, ma che in ogni caso abbiano esperienze lavorative o professionali che garantiscano la conoscenza della realtà dei piccoli comuni. Non potranno essere nominati componenti dell'organismo di valutazione soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione. La nomina dell'organismo di valutazione è valida per un periodo di anni tre con scadenza al 31 dicembre del terzo anno successivo all'anno di nomina. L'incarico dei componenti esterni all'ente può essere rinnovato una sola volta.

L'organismo di valutazione può essere costituito in forma associata con altri enti di ridotte dimensioni al fine di contemperare, anche sotto il profilo delle risorse disponibili, l'esigenza multidisciplinare delle competenze, con le ridotte dimensioni degli enti che si associano.

**La valutazione del segretario comunale è attribuita alla competenza del Sindaco.**

**In caso di segreteria convenzionata la valutazione è attribuita al Sindaco del Comune capoconvenzione, sentiti i Sindaci degli altri Comuni convenzionati.**

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

- Alla presenza di eventuali indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- Al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali
- Alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate
- Al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi
- Alle capacità di relazione con l'utenza
- Alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi

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

- Al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali
- Al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa
- Alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio
- Alle capacità di relazione con l'utenza

**Art. 6 Le fasi del ciclo di gestione della performance . La misurazione e la valutazione della performance collettiva. (Art. 7, 8)**

La misurazione e valutazione della performance collettiva, con riferimento alla amministrazione nel suo complesso ed alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente, è svolta dal segretario comunale e da tutti i responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente articolo 3, i quali si esprimono ciascuno per i risultati di seguito indicati riferiti alle proprie aree di responsabilità

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa, effettuata sulla base del sistema di cui all'art. 2 comma 4, è collegata ai seguenti risultati:

- La soddisfazione finale dei bisogni complessivi della collettività servita
- Il livello complessivo degli obiettivi raggiunti in sede di attuazione dei piani e programmi previsti
- Il rapporto tra il personale complessivamente impiegato nell'ente e la dotazione organica ammissibile in base alle disposizioni vigenti
- La rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso la eventuale attivazione di modalità e procedure interattive
- L'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi
- La qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati
- Il contenimento dei costi per la erogazione dei servizi rispetto alla previsioni di spesa

Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla Giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e la adozione della relazione sulla performance.

## **Titolo II LA TRASPARENZA**

### **Art. 7 Trasparenza (art. 11 commi 1 e 3)**

Sul sito istituzionale dell'ente è costituita una apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" ove sono pubblicati gli atti che afferiscono ad ogni fase del ciclo di gestione della performance". Il servizio, nell'ambito delle attività svolte per garantire il principio della trasparenza dell'azione della pubblica amministrazione, costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell' art. 117 secondo comma lettera m) della Costituzione. Dovranno essere pertanto pubblicati sul sito tutti gli atti che rientrano nel ciclo di gestione della performance attraverso le varie fasi di individuazione degli obiettivi, la misurazione e valutazione della performance ed il riconoscimento e attribuzione dei premi.

Sono soggetti a pubblicazione gli ulteriori atti previsti dall'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165 del 30.3.2001 relativi alla contrattazione integrativa e dall'art. 11 comma 8, ove compatibile, in esecuzione della circolare n. 1 del 14.01.2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Rimangono soggetti a pubblicazione inoltre gli atti previsti dall'art. 21 della legge 18.6.2009 n. 69 e quelli previsti in attuazione della legge 30.12.1991 n. 412 istitutiva della Anagrafe delle prestazioni.

Ai fini della pubblicazione degli atti dell'ente, per quanto adattabili ai Comuni di piccole dimensioni ed alla struttura del proprio sito, è fatto ulteriore riferimento all'allegato 2 delle linee guida per la predisposizione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità approvate dalla Commissione Civit con delibera n. 105 del 23.9.2010

## **TIT. III MERITO E PREMI**

### **Art. 8 Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance (Art. 18)**

L'amministrazione promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.

E' vietata la corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati con il presente regolamento.

### **Art 9 Premi**

Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità del personale sono individuati in:

- a) progressioni economiche orizzontali
- b) progressioni di carriera
- c) attribuzione di incarichi e responsabilità
- d) premio di efficienza
- e) retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa
- f) incentivi al merito ed all'incremento di produttività

Con apposito provvedimento la Giunta comunale potrà prevedere, adattandoli opportunamente alla specificità del proprio ordinamento, gli ulteriori seguenti strumenti per premiare il merito e le professionalità:

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

Gli incentivi per l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale, ove previsti, potranno essere riconosciuti entro i limiti delle risorse disponibili della amministrazione.

Gli incentivi per bonus annuale eccellenze, premio annuale per l'innovazione, progressioni economiche, attribuzione di incarichi e responsabilità sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

Gli incentivi relativi alla retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa sono finanziati da specifiche risorse del bilancio.

L'applicazione degli strumenti per il riconoscimento dei premi previsti dal presente articolo avviene con le modalità previste dagli articoli 21, 22,23,24,25,26 e 27 del decreto.

### **Art. 10 Fasce di merito.**

Una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente che si sia collocato nella fascia di merito alta. A tal fine sono costituite tre fasce di merito come di seguito indicate:

- a) fascia di merito alta: dove è inserito il 25 per cento del personale
- b) fascia di merito intermedia: dove è inserito il 45 per cento del personale
- c) fascia di merito bassa: dove è inserito il 30 per cento del personale che abbia raggiunto la valutazione minima indicata nella contrattazione collettiva.



**COMUNE DI VERGEMOLI**  
(Prov.di Lucca)


**PROPOSTA DELIBERAZIONE DEL C.C. PARERI DI CUI ART. 49 D.Lgs. 18/08/2000 N° 267**

Oggetto: Approvazione regolamento per l' adeguamento al decreto legislativo 27.10.2009 n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

**SERVIZIO COMPETENTE : SEGRETARIO COMUNALE**


Ai sensi dell'art.49 del D.Lgs.267/2000 il sottoscritto responsabile del servizio si esprime parere **Favorevole** in ordine alla regolarità in linea tecnica della proposta di deliberazione in oggetto.

Vergemoli Li 31.08.2010

  
Il Responsabile del Servizio  
Dott. Cappello Alberto \_\_\_\_\_

**UFFICIO DEL SEGRETARIO COMUNALE**

Ai sensi dell'art.97 comma 2 lett. f) del Regolamento degli Uffici e dei Servizi si esprime parere favorevole in ordine alla legittimità dell'atto.

  
Il Responsabile del Servizio  
Dott. Cappello Alberto \_\_\_\_\_

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
(Dott. Giannini Michele)

IL SEGRETARIO COMUNALE  
(Dott. Alberto Cappello)

---

### PUBBLICAZIONE

Su conforme attestazione del Responsabile delle pubblicazioni, certifico che la presente deliberazione è stata pubblicata sul Sito del Comune di Vergemoli ([www.comune.vergemoli.lu.it](http://www.comune.vergemoli.lu.it)) oggi 04 MAR 2011 ai sensi dell'art. 32 comma 1 della legge 18/06/2009, n. 69.

Vergemoli, Li 04 MAR 2011

IL SEGRETARIO COMUNALE  
(Dott. Alberto Cappello)

---

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Certifico che la presente deliberazione è stata pubblicata sul Sito di questo Comune dal giorno 04 MAR 2011 e vi è rimasta per 15 giorni consecutivi sino al 19 MAR 2011 ai sensi dell'art. 124 comma 1° D.Lgs. 267/2000.

Vergemoli, Li

IL SEGRETARIO COMUNALE  
(Dott. Alberto Cappello)

---

### CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Certifico che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ (decimo giorno dal completamento del periodo di pubblicazione sul Sito informatico di questo Comune) ai sensi dell'art. 124 comma 1° D.Lgs. 267/2000.

Certifico che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 31 DIC 2010 ai sensi dell'art. 134 comma 4° del Decreto Legislativo 267/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
(Dott. Alberto Cappello)

Vergemoli, Li 31 DIC 2010