



COMUNE DI SEGUSINO

Provincia di Treviso

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 64 DATA 26-08-13	OGGETTO: REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E INTEGRITA' E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE E DEL SISTEMA PREMIALE: MODIFICHE A SEGUITO ADOZIONE ART. 3, DEL D.L. 174/2012.

L'anno duemilatredici, il giorno ventisei del mese di agosto, dalle ore 11:00, nella Sede Municipale, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello, risultano presenti:

LIO GUIDO	Sindaco	P
SERAFINI GIULIANA	Assessore	P
CAPPELLIN GIOVANNI	Assessore	A

ne risultano presenti n. 2 e assenti n. 1.

Presiede la seduta il Sindaco LIO GUIDO.

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale TOLA EMILIO.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e invita la Giunta Comunale a discutere e deliberare sull'argomento in oggetto indicato.

OGGETTO: REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E INTEGRITA' E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE E DEL SISTEMA PREMIALE: MODIFICHE A SEGUITO ADOZIONE ART. 3, DEL D.L. 174/2012.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE nel percorso di evoluzione dei sistemi di pianificazione, misurazione e valutazione della performance dei Comuni Italiani verso lo sviluppo di strumenti che siano in grado di supportare i processi decisionali, si inserisce il D.L. 174/2012, che, convertito nella Legge n. 213, reca "Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali". L'intervento normativo si pone molteplici obiettivi e, in particolare, un progressivo miglioramento del sistema dei controlli nelle amministrazioni locali che vada di pari passo ad un miglioramento degli equilibri finanziari degli stessi. Si tratta di una prospettiva che, si colloca in linea di continuità con i DD.Lgss. 286/1999 e 267/2000 e completa l'impianto definito dal D.Lgs. 150/2009.

Si pongono quindi esigenze di allineamento, nei seguenti ambiti:

- il sistema dei controlli interni,
- il sistema di misurazione,
- i documenti a supporto del ciclo della performance.
 - Il sistema dei controlli interni. Focalizzandosi sul sistema dei Controlli interni, le disposizioni più recenti intervengono definendo un ampliamento dei confini individuati in precedenza e, cioè, introducendo nuove tipologie di controlli e modificando i confini di alcune fra quelle definite in precedenza. Tradizionalmente il sistema si componeva di quattro elementi, ai sensi dell'art. 147, del D.Lgs. 267/2000:
 - il controllo di regolarità amministrativa e contabile (garantire legittimità, regolarità e correttezza);
 - il controllo di gestione (valutare efficacia, efficienza e economicità dell'azione amministrativa);
 - la valutazione del personale con qualifica dirigenziale;
 - il controllo strategico (valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione di piani e programmi).

La Legge 213/2012 esplicita tre nuove tipologie di controlli:

- 1) il controllo degli equilibri finanziari;
- 2) il controllo sugli organismi gestionali esterni all'ente (in particolare le società partecipate);
- 3) il controllo della qualità dei servizi.

L'evoluzione del sistema dei controlli può essere realizzata prendendo a riferimento alcune buone pratiche, di seguito evidenziate:

➤ integrare i controlli integrando il sistema di misurazione. I diversi controlli citati differiscono per oggetto, soggetto e scansione temporale, ma ad essere sottoposta a controllo è sempre l'attività dell'Amministrazione, la sua performance osservata da diversi profili e a diversi livelli. Un sistema di misurazione integrato è tale se è in grado di riunire, in relazione a ciascuna attività, i diversi indicatori che sono a supporto dei diversi tipi di controllo. Operativamente si tratta di strutturare i sistemi di controlli interno prendendo in considerazione anche criteri di omogeneità organizzativa.

➤ Integrare i documenti a supporto del ciclo di gestione della performance. L'integrazione fra tali documenti richiede da un lato che i contenuti in essi presenti siano coerenti e conseguenti, dall'altro che i processi decisionali siano fondati in maniera sostanziale sugli elementi che poi trovano esplicitazione in tali documenti. Operativamente si tratta di

interpretare i diversi documenti come fasi successive di elaborazione di un documento quanto più possibile unitario.

➤ Assicurare evidenza e visibilità ai documenti di rendicontazione. L'enfasi sulla fase di pianificazione non deve distogliere risorse e attenzioni alla fase di rendicontazione. Tale livello deve essere non soltanto evidenziato dalle attività di controllo ed eventualmente corretto ma soprattutto portato ad evidenza, compreso nelle sue determinati e preso in considerazione nei processi decisionali dell'amministrazione. Operativamente si tratta di riportare nei documenti di programmazione i dati relativi al consuntivo degli anni precedenti, non soltanto a livello finanziario, ma in relazione a tutte le tipologie di controllo citate.

Queste buone pratiche e le considerazioni riportate valgono ad evidenziare un punto importante: a prescindere da ciò che la normativa, in un determinato momento storico, definisce come sistema dei controlli interni, ciascun ente ha la possibilità e quindi la responsabilità di definire la propria strategia di controllo stabilendo quante risorse e quanta attenzione dedicare alle diverse componenti che lo spazio dei controlli contiene. Il sistema dei controlli, nella sua componente interna, prima ancora che da disposizioni normative, deriva da tali scelte. Il dispositivo della norma in argomento potrebbe creare un primo problema per i Comuni che si siano dotati, individualmente o in forma associata, di un Organismo Indipendente di Valutazione. Si potrebbe porre cioè un conflitto di competenze tra Responsabile della trasparenza/anticorruzione (di norma il Segretario Comunale) e O.I.V., che non trova soluzione nella norma, ma solo nella definizione da parte dell'Ente del ruolo rispettivo svolto da questi soggetti. Appare corretto affermare che il vertice dell'Amministrazione controlla in itinere il livello di attuazione dell'azione, valutando, anche mediante il supporto di un adeguato sistema di misurazione, se l'Ente sta realizzando le azioni necessarie per consentire il raggiungimento degli obiettivi stabiliti, mentre l'O.I.V. svolge in tal senso una funzione di supporto tecnico verificando se gli strumenti e i documenti predisposti dall'Amministrazione sono idonei a consentire la realizzazione da parte degli organi di vertice delle azioni intraprese.

Un secondo problema riguarda i documenti relativi al sistema dei controlli e della performance. Si pone in altri termini il problema di definire un quadro coerente di documenti che siano di supporto al sistema dei controlli interni della performance e non di ostacolo.

- Il sistema di misurazione della performance. Significativamente, le disposizioni più recenti tralasciano il tema dello sviluppo di un sistema di misurazione a supporto del ciclo di gestione della performance e del sistema dei controlli interni. La riflessione svolta rispetto all'impostazione del sistema dei controlli interni non fa altro che confermare la centralità di un tema che è assolutamente complementare e cioè lo sviluppo del sistema di misurazione e valutazione, di uno strumento attraverso il quale dare rappresentazione di quanto l'Ente realizza e degli impatti che determina nel suo ambiente. Il controllo rischia, infatti, in assenza di un sistema di misurazione, di essere fine a sé stesso, di consentire la generica affermazione che l'Ente ha realizzato i propri obiettivi secondo quanto previsto, senza consentire di comprendere se gli obiettivi definiti fossero corretti, utili, prioritari. Vale per le tradizionali tipologie di controllo e vale a maggior ragione per le nuove. Il controllo degli equilibri finanziari non può essere limitato all'impiego di strumenti di rilevazione contabili dal momento che tali strumenti si limitano a rappresentare le risorse assorbite dall'Ente. Il controllo della qualità dei servizi, a maggior ragione se erogati da organismi gestionali esterni, richiede la capacità dell'Ente di definire e gestire indicatori che descrivano tale qualità a prescindere dalla sua dimensione finanziaria e contabile. Il controllo stesso degli organismi gestionali esterni richiede che tali organismi abbiano sviluppato un sistema di misurazione della propria performance che sia immediatamente accessibile e fruibile da parte dell'Ente. Così, ad esempio, la parte del sistema che misura la performance, dovrebbe dare un riscontro quantitativo:

- del quadro delle risorse interne ed esterne,
- del livello di regolarità amministrativa e contabile,
- della performance individuale dei dirigenti e del personale che operano coordinando tali attività,
- degli indirizzi politici e strategici e del loro riflesso sul quadro delle risorse e sul livello di qualità dei servizi,
- degli obiettivi definiti dall'amministrazione per sé e per i soggetti esterni a vario titolo coinvolti e del loro riflesso sul quadro delle risorse e sul livello di qualità dei servizi
- dei livelli di qualità dei servizi erogati dall'amministrazione e dei soggetti esterni.

Controllare in assenza di sistemi di misurazione si è già rivelata in passato, attività utile solo in parte e sicuramente non al fine di migliorare la performance e, in definitiva, l'utilità delle Amministrazioni Pubbliche. L'auspicio è che da una riflessione opportuna e seria sull'opportunità di far evolvere il sistema dei controlli, non derivi l'ennesima scusa per sottrarsi alla necessità di migliorare i propri sistemi di misurazione per migliorare, in definitiva, le proprie prestazioni.

- I documenti a supporto del ciclo della performance. Un terzo tema di rilievo a fronte dei più recenti interventi normativi riguarda il quadro dei documenti che supportano il funzionamento del sistema dei controlli e del ciclo della performance. Il seguente elenco richiama i diversi documenti che ogni Comune è chiamato a predisporre nel corso dell'anno e mediante i quali sono svolte gran parte delle tipologie di controlli che compongono il sistema:

- Linee (di mandato), approvate dal Consiglio Comunale (variabile a seconda del momento in cui si sono svolte le elezioni);
- Bilancio di previsione (variabile a seconda del momento in cui viene definito il quadro di finanza pubblica a livello nazionale e delle dinamiche politiche del Comune);
- Bilancio pluriennale (segue Bilancio di previsione)
- Bilancio consolidato (segue Bilancio di previsione)
- Relazione previsionale e programmatica (allegata a Bilancio pluriennale)
- Piano della performance (31 gennaio)
- Piano Esecutivo di Gestione o Piano Operativo di Gestione (segue Bilancio di previsione)
- Piano Dettagliato degli Obiettivi (segue P.E.G. o P.O.G.)
- Relazione sulla Performance.

L'elenco è lungo, considerato che tali documenti dovrebbero tutti parlare dello stesso Ente, e una considerazione simile ha spinto il legislatore a tentare di semplificare il quadro della produzione documentale, stabilendo, all'art. 3, comma 1, lettera g-bis, che il Piano dettagliato degli Obiettivi e il Piano della Performance siano unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione o Piano Operativo di Gestione. L'ottica di semplificazione dei documenti di programmazione riflette, per molti aspetti, il principio contabile di programmazione attuativo dell'armonizzazione contabile di cui al D.Lgs. 118/2011 e relativo D.P.C.M. applicativo. Il documento di programmazione deve, cioè, essere anzitutto coerente con il Bilancio di previsione e la relazione previsionale e programmatica e, quindi, unitario. Il punto sostanziale è che il Piano della Performance di un Comune non può essere un documento diverso dal Piano Esecutivo di Gestione o Piano Operativo di Gestione. I tradizionali Piani Esecutivi di Gestione o Piani Operativi di Gestione sviluppati dai Comuni tuttavia, proprio nel loro essere coerenti al Bilancio di previsione, hanno tipicamente sviluppato alcune caratteristiche che li rendono poco compatibili quanto dovrebbe essere un Piano della performance.

Ai sensi dell'art. 10, del D.Lgs. 150/2009, il Piano della performance è un documento programmatico triennale da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di Bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli

indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Il Piano Esecutivo di Gestione o Piano Operativo di Gestione, sulla base del Bilancio di previsione annuale deliberato dal Consiglio, determina gli obiettivi di gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi.

I due documenti hanno dunque un'estensione diversa: il Piano Esecutivo di Gestione o Piano Operativo di Gestione non prevede un orizzonte temporale triennale, degli obiettivi strategici e, soprattutto, degli indicatori. Sono i tre elementi ora richiamati che costituiscono il principale limite del Piano Esecutivo di Gestione o Piano Operativo di Gestione come strumento a supporto di processi di misurazione e valutazione della performance e, probabilmente, anche come strumento di controllo.

Un ulteriore elemento di criticità è dato dalla posizione nei fatti ancillare che il Piano Esecutivo di Gestione o Piano Operativo di Gestione presenta nei confronti del Bilancio di previsione. Il Piano Esecutivo di Gestione o Piano Operativo di Gestione è, infatti, lo strumento mediante il quale, dopo aver definito il quadro complessivo delle risorse disponibili per l'Amministrazione, obiettivi e risorse sono distribuite nell'organizzazione. Tale posizione nei Comuni porta ad un patologico ritardo nell'adozione del documento di programmazione che, non potendo che essere successivo al Bilancio di previsione, spesso è formulato ad anno inoltrato. Assumere che l'unificazione dei tre documenti prima menzionati comporti il mantenimento del solo Piano Esecutivo di Gestione o Piano Operativo di Gestione e il conseguente abbandono di Piano della performance e Piano dettagliato degli Obiettivi appare non corretto. Piuttosto, l'unificazione va intesa come un processo di evoluzione del Piano Esecutivo di Gestione o Piano Operativo di Gestione verso un livello qualitativo maggiore e una maggiore capacità di supporto alle diverse funzioni di controllo prima richiamate. Al tempo stesso, appare necessario puntare l'attenzione sull'importanza che l'ente riesca a definire elementi della propria programmazione in tempo utile a supportare la gestione e dunque entro i primi mesi dell'anno, evitando che i documenti contenenti gli obiettivi dell'Amministrazione siano definiti pro-forma, in ottica di adempimento o quando ormai la loro utilità residua è limitata. Un Piano Esecutivo di Gestione o Piano Operativo di Gestione unificato appare, in tal senso, utile nel momento in cui tale documento raccoglie e rende coerenti le opportunità fornite dal Piano della performance. A livello operativo, la buona pratica proposta consiste nel considerare il "Piano Esecutivo di Gestione o Piano Operativo di Gestione - Piano della Performance" come un documento unico ma sviluppato in due momenti distinti: inizialmente, l'Amministrazione definisce uno schema di riferimento, che preveda l'articolazione degli obiettivi strategici su un orizzonte temporale di mandato e degli obiettivi direzionale su un orizzonte temporale triennale e la definizione tramite indicatori degli standard di qualità attesi per i servizi dell'Amministrazione e dei soggetti esterni erogatori di servizi per conto dell'amministrazione (partecipate, quotate, altri soggetti). Tale schema di riferimento si rende particolarmente necessario in quegli esercizi nei quali l'amministrazione prevede che la predisposizione e l'approvazione del Bilancio preventivo avverranno tardivamente, ad esempio oltre il primo trimestre. Successivamente, a seguito dell'approvazione del Bilancio annuale, l'Amministrazione completa la predisposizione del P.E.G./P.O.G.-Piano mediante la definizione di obiettivi operativi e indicatori di risultato e la relativa attribuzione degli stessi e delle risorse a dirigenti e personale. L'evoluzione del Piano Esecutivo di Gestione o Piano Operativo di Gestione mediante l'unificazione in esso del Piano della performance può essere realizzata con il seguente percorso:

collegare il documento di programmazione agli indirizzi strategici. Si tratta di realizzare un collegamento con le linee di mandato approvate dal Consiglio e con la Relazione Previsionale e Programmatica.

Predisporre il P.E.G./P.O.G.-Piano.

□ Collegare il documento di programmazione al sistema di misurazione. Si tratta di fare in modo che per la definizione dei contenuti del documento di programmazione, e, in particolare, degli obiettivi, siano utilizzati gli indicatori presenti nel sistema di misurazione. Operativamente ogni Comune dovrebbe procedere nel percorso di sviluppo di un sistema di misurazione e valutazione della performance basato su indicatori che siano utili a determinare il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione.

Il processo di predisposizione del P.E.G./P.O.G.-Piano supporta l'Amministrazione nello svolgimento delle fasi di pianificazione e programmazione e consente di collocarle temporalmente in un momento più adeguato (almeno nell'esercizio precedente a quello di realizzazione). In tal modo, lo schema di riferimento predisposto anzitempo fa da quadro di riferimento per la successiva fase di programmazione economico-finanziaria, (con il P.E.G./P.O.G.-Piano) eventualmente introducendo eventuali modifiche per il mutato quadro delle risorse disponibili rispetto a quanto previsto ad inizio anno. Successivamente all'approvazione del Bilancio di previsione, il P.E.G./P.O.G.-Piano viene, dunque, completato e reso operativo. Tale impostazione è coerente con il dispositivo delle norme e soprattutto con l'obiettivo di rendere i Comuni in grado di gestire la propria performance controllandone i livelli, senza dover introdurre ulteriori documenti e nel pieno rispetto della novella legislativa.

RITENUTO opportuno approvare le modifiche al "Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale", necessarie a supportare il percorso sopra evidenziato;

TUTTO CIO' PREMESSO;

VISTO il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

ACQUISITI i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile, espressi ai sensi dell'art. 49, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267, e del Regolamento dei controlli interni - D.L. 10.10.2012, n. 174, convertito in L. 07.12.2012, n. 213;

VISTI:

- le deliberazioni di Giunta Comunale n. 196, del 09.06.2007, ad oggetto "Attribuzione dei poteri gestionali ai Responsabili dei Servizi.", e n. 18, del 16.02.2013, ad oggetto "Definizione delle modalità di conferimento incarico di Posizione Organizzativa e determinazione delle retribuzioni di posizione e risultato.";
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 31, del 27.07.2011, concernente "Approvazione criteri generali in materia di piano della performance, valutazione della performance e trasparenza, ai sensi dell'art. 48, comma 3, D.Lgs. 18.08.2000, nr. 267 e ss.mm. e del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150";
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 63, del 06.08.2011, concernente "Programma triennale per la trasparenza: approvazione";
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 64, del 06.08.2011, concernente "Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale: approvazione";
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 85, dell'11.11.2011, concernente "Accordo per la gestione associata della "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance (Titolo II e III, del D.Lgs. n. 150/2009): approvazione";
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 92, del 17.11.2012, ad oggetto "Dotazione organica del personale: rideterminazione.";
- i Decreti Sindacali n. 3/2013, del 02.01.2013, e n. 4/2013 e n. 5/2013, del 16.02.2013, di nomina, rispettivamente, dei Responsabili dei Servizi Amministrativo, Finanziario e Tecnico;

- gli artt. 42, 48 e 107 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267, e rilevato che nel caso di specie la competenza risulta ascrivibile alla Giunta Comunale;

Con l'assistenza giuridico-amministrativa del Segretario Comunale;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese;

DELIBERA

1. Di approvare le seguenti modifiche al "Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale", in grassetto evidenziate:

Art.1 - Oggetto e finalità

1. Le disposizioni contenute nel presente regolamento disciplinano le linee generali del ciclo di gestione della performance nonché il sistema premiale per i dipendenti di cui al decreto legislativo n. 150/2009, **e si armonizzano alle disposizioni introdotte dal D.L. n. 174/2012, convertito in L. n. 213/2012, e dalla L. n. 190/2012 in tema di controlli, trasparenza e lotta alla corruzione.**

Art. 5 - Sistema integrato di pianificazione e controllo

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed 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 all'inizio del mandato amministrativo, **che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione; in tale documento vengono anche individuata e descritta la pianificazione strategica, cui abbinare gli obiettivi di cui al punto successivo;**
- La Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati alle strutture organizzative dell'Ente; **in tale documento vengono anche individuati e descritti gli obiettivi strategici, per il triennio di riferimento;**
- Il Piano Esecutivo di Gestione, (ovvero Piano Risorse Obiettivi) approvato annualmente dalla Giunta, che contiene gli obiettivi e le risorse assegnati alle strutture organizzative dell'Ente. **Il Piano Esecutivo di Gestione, unificato organicamente con il Piano della performance ai sensi di quanto previsto dall'art. 166, comma 3 bis, del D. Lgs. n. 267/2000, come introdotto dall'art. 3, del D.L. 174/2012, che 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 dell'Ente. A tal uopo individua gli obiettivi operativi desunti da quelli strategici, definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e/o titolari di posizione organizzativa ed i relativi indicatori.**

2. Il P.E.G. viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza, a cura del Servizio di Supporto al Ciclo della Performance (S.S.C.P.).

Art. 7 - Sistema di misurazione e valutazione della *performance*

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione

della *performance*, la Giunta adotta annualmente:

a) **entro 30 giorni dall'avvenuta approvazione del Bilancio di previsione, il P.E.G.-Piano della performance, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di Bilancio. Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente approvate dalla Giunta con opportune variazioni al P.E.G.-Piano;**

b) entro il 30 giugno, un documento, denominato: "Relazione sulla *performance*" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

2. Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 28, il Servizio di Supporto al Ciclo della Performance (S.S.C.P.) assicura la pubblicazione sul sito istituzionale di un estratto dei documenti di cui al precedente comma 1. , una volta adottati.

2. Di confermare e, quindi, riapprovare in ogni altra parte il "Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale", approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 64, in data 06.08.2011.
3. Di allegare sub A) alla presente il "Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale", quale parte integrante e sostanziale, aggiornato alle modifiche appena apportate, a seguito del novellato art. 3, del D.L. 174/2012, e sopra specificate.
4. Di inviare alle Organizzazioni Sindacali copia del presente provvedimento.

OGGETTO:REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E INTEGRITA' E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE E DEL SISTEMA PREMIALE: MODIFICHE A SEGUITO ADOZIONE ART. 3, DEL D.L. 174/2012.

PARERI ART. 49 D.LGS. 267/2000 E REGOLAMENTO DEI CONTROLLI INTERNI - D.L. 174/2012, CONVERTITO IN L. 213/2012.

In riferimento alla proposta di deliberazione in oggetto indicata, si esprime:

Parere: Favorevole in ordine alla regolarità tecnica, dando atto della completa istruttoria.

IL RESPONSABILE
DEL SERVIZIO INTERESSATO
F.to LIO GUIDO

Parere: Favorevole in ordine alla regolarità contabile.

IL RESPONSABILE
DEL SERVIZIO FINANZIARIO
F.to FRANCESCHIN FERRUCCIO

Con l'assistenza giuridico-amministrativa del Segretario Comunale.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to TOLA EMILIO

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
F.to LIO GUIDO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to TOLA EMILIO

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia del presente verbale viene pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio, ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi, a norma dell'articolo 124, comma 1°, del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000.

Segusino, 27-08-2013

IL MESSO COMUNALE
F.to CALLEGARO IVANO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune, senza riportare, nei primi dieci giorni di pubblicazione, denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta ESECUTIVA ai sensi dell'art. 134, comma 3°, del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000.

Segusino, 06-09-2013

IL SEGRETARIO COMUNALE
TOLA EMILIO

Copia conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo, composta di n. ___ fogli.

Segusino,



IL SEGRETARIO COMUNALE
TOLA EMILIO



This document was created with the Win2PDF "print to PDF" printer available at <http://www.win2pdf.com>

This version of Win2PDF 10 is for evaluation and non-commercial use only.

This page will not be added after purchasing Win2PDF.

<http://www.win2pdf.com/purchase/>