



# COMUNE DI FONDI

(Provincia di Latina)

ORIGINALE

Deliberazione n. 358  
Del 30/12/2010

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

**OGGETTO: Approvazione regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance.**

L'anno duemiladieci addì tranne del mese di dicembre alle ore 13:30 nella sala delle adunanze;

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge comunale e provinciale vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Municipale.

All'appello risultano		presente	assente
De Meo Salvatore	Sindaco	X	
De Santis Onorato	Vice-Sindaco	X	
Biasillo Lucio	Assessore	X	
Capasso Vincenzo	Assessore	X	
Conti Piergiorgio	Assessore	X	
Di Manno Onorato	Assessore	X	
Maschietto Beniamino	Assessore		X
Peppe Arcangelo	Assessore	X	
Pietricola Silvio	Assessore	X	

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Francesco Loricchio.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Dott. De Meo Salvatore assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

IL DIRIGENTE

Si esprime parere favorevole in ordine  
alla regolarità tecnica della proposta di  
deliberazione in argomento  
Dott.ssa Tommasina Biondino

## LA GIUNTA MUNICIPALE

### Premesso:

- **Che** questa amministrazione intende attuare i principi di cui al Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009, il quale introduce una serie di disposizioni volte ad ottimizzare la produttività del lavoro pubblico, migliorare l'efficacia e la trasparenza della P.A. e che prevede, altresì, che le amministrazioni pubbliche sono tenute a misurare e a valutare la performance con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola ed ai singoli dipendenti, ad adottare modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance, ad adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;

- **Che** all'art. 16 del D. Lgs.vo 150/09 viene specificato che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti interni relativamente alla misurazione, valutazione e trasparenza della performance, ai principi contenuti negli artt. 3, 4, 5 c. 2, 7, 9, e 15 c. 1;

- **Atteso** altresì che i principi contemplati nella citata normativa, nonché quelli cui si ispira il D.lgs. 165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche", sono diretti ad assicurare, attraverso la migliore organizzazione del lavoro, elevati standard qualitativi delle funzioni e dei servizi erogati, economicità di gestione, qualità ed efficienza delle prestazioni lavorative, trasparenza ed imparzialità dell'attività amministrativa;

- **Ritenuto** pertanto dover adeguare, ai sensi dell'art. 16 del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, l'ordinamento dell'ente, relativamente alla misurazione, valutazione e trasparenza della performance, ai principi dettati dallo stesso decreto;

- **Considerato** che la qualità dei servizi offerti e del grado di soddisfazione dei cittadini deve essere verificata attraverso efficaci meccanismi di misurazione e valutazione delle performance delle prestazioni e delle attività;

- **Ritenuto** necessario, nell'esercizio dell'autonomia regolamentare di cui all'art. 89 del D.Lgs.vo 267/2000, dotare di apposito regolamento per la misurazione, valutazione e trasparenza della performance, secondo i principi generali contenuti nel D.Lgs.vo n. 150 del 27 ottobre 2009 e precisamente negli articoli: 3, 4, 5, 7, 17, 18, 24, 25, 26 e 27 relativi, rispettivamente, a:

- a) principi generali;
- b) ciclo di gestione della performance;
- c) obiettivi e indicatori;
- d) sistema di misurazione e valutazione della performance;
- e) organismo indipendente di valutazione della performance;
- f) ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale;
- g) responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo;

- h) sistema premiante;
- i) progressioni economiche;
- j) progressioni di carriera;
- k) attribuzioni di incarichi e responsabilità;
- l) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale;
- m) premio di efficienza;

**Visto** lo schema di “Regolamento per la misurazione, valutazione e trasparenza della performance” allegato alla presente deliberazione, che consta di 15 articoli;

**Visto** il vigente Testo Unico delle leggi sull’Ordinamento degli Enti Locali- D.lgs 18 agosto 2000, n. 267,

**Visto** lo Statuto dell’Ente,

Acquisito il parere ex art. 49 del D.lgs. 267/2000;

A voto unanime favorevole

### ***DELIBERA***

- 1) di approvare il “Regolamento per la misurazione, valutazione e trasparenza della performance “ composto da n.15 articoli che, allegato alla presente, forma parte integrante e sostanziale del presente atto.

### **DICHIARA**

Con successiva unanime votazione, attesa l’urgenza, il presente atto, immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell’art. 134 D.Lgs.vo 18 agosto 2000 n. 267



## **Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance**

### **Art 1.**

#### **Oggetto e finalità**

1. Le disposizioni contenute nel presente regolamento disciplinano le linee generali del ciclo di gestione della *performance*, di cui al D.Lgs. 150/2009.
2. Le disposizioni contenute nel presente regolamento si armonizzano con le determinazioni che, nel tempo, verranno adottate dalla Commissione indipendente valutazione integrità e trasparenza, nonché dall'Amministrazione, nel rispetto dell'autonomia organizzativa prevista per gli Enti Locali.

### **Art. 2.**

#### **Principi generali**

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, 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 doveri, trasparenza dei risultati dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. L'Ente misura e valuta la performance con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi a quanto contenuto nel presente titolo.
3. L'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance. A tal fine pubblica sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: «Trasparenza, valutazione e merito»:
  - a) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
  - b) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;
  - c) i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all'articolo 14, del D.Lgs. 150/2009;

d) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;

e) le retribuzioni dei dirigenti, delle P.O., con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;

f) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico/amministrativo;

g) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.

In caso di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al presente comma e' fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.

4. L'Ente adotta metodi idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi, nonché strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.

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

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

5. Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo e' condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.

9. Dall'applicazione delle disposizioni del presente Titolo non devono derivare per l'Ente nuovi o maggiori oneri. L'Ente utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

### **Art. 3.**

#### **Ciclo di gestione della performance**

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 2, 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.

2. Il ciclo di gestione della performance è coerente con quanto alla parte prima titolo VI Controlli e alla parte seconda Ordinamento finanziario e contabile del DLgs 267/2000 TUEL e si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, come recepiti nel PEG/PDO dell'Ente;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, come definito nel PEG;
- c) monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, secondo quanto stabilito nel successivo articolo "Sistema di misurazione e valutazione di performance";;
- d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito come definito al presente regolamento;
- e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

#### **Art. 4.**

##### **Obiettivi e indicatori**

1. Gli obiettivi, sia di gestione corrente sia conseguenti alle indicazioni strategiche dell'Amministrazione, sono definiti annualmente nel PEG/PDO dell'Ente e sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Ente;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

#### **Art. 5.**

##### **Sistema di misurazione e valutazione della performance**

1. L'Ente valuta annualmente la performance organizzativa e individuale mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

a) dall'Organismo indipendente di valutazione della performance, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice;

b) dai dirigenti cui compete la valutazione del personale loro assegnato.

3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua:

**a) Il processo di valutazione**

1. La metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale della dirigenza e del personale (di seguito chiamato SMiVaP) è definita in coerenza con i principi di cui al DLgs 150/2009 art. 7 cc. 1 e 3 e art. 9, cc. 1 e 2.

2. La finalità perseguita mediante il SMiVaP è quella di valorizzare le risorse professionali, di migliorare l'azione amministrativa, nonché di riconoscere e premiare il merito e di costituire la base per l'applicazione dei sistemi incentivanti.

3. L'attività di valutazione regolata dal SMiVaP è un processo definito nei tempi, nelle modalità, negli ambiti, nei soggetti.

**b) Oggetto della valutazione**

1. Il SMiVaP individuale della dirigenza e del personale considera la prestazione lavorativa espressa nell'arco dell'esercizio valutato, ed in particolare:

a) misura e valuta i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati al valutato;

b) valuta le competenze espresse, intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti, in relazione a quelle richieste al valutato;

c) valuta specifici comportamenti organizzativi posti in essere nella generazione della prestazione d'esercizio da parte del valutato.

2. Il SMiVaP individuale della dirigenza e del personale è illustrato al presente capo.

**c) Fasi della valutazione**

1) Fasi del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale sono le seguenti.

a) fase previsionale. In questa fase al valutato sono formalmente attribuiti gli obiettivi e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi. In tale fase possono inoltre essere definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare.

b) fase di monitoraggio. Questa fase intermedia ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno due momenti di verifica intermedia, nei quali sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;

c) fase consuntiva. Quest'ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nella presentazione e consegna di queste ultime unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione.

**d) Tempi della valutazione**

1. Le tre fasi della valutazione di cui all'art. 3 sono attuate entro le seguenti date, che costituiscono limite temporale non valicabile:

- fase 1 entro il mese di febbraio;

- verifiche intermedie di cui alla fase 2 la prima entro il 31 maggio e la seconda entro il 30 settembre;

- fase 3 entro il 30 aprile dell'anno successivo.

#### **e) Soggetti coinvolti**

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione è il soggetto cui compete la formulazione al Sindaco della proposta di valutazione della performance della dirigenza.
2. Il dirigente è il soggetto cui compete la valutazione delle performance del personale. Il dirigente valutatore deve avere sempre contezza della prestazione da valutarsi, lo stesso è coadiuvato da altri soggetti quali:
  - a) la P.O. apicale, qualora esista;
  - b) oppure il valutatore è coadiuvato dai funzionari di categoria D responsabili della struttura di appartenenza del valutato.
3. La valutazione di performance del personale in distacco totale, in aspettativa e/o in comando assegnato presso altro ente è effettuata dal dirigente sentito il referente della struttura/ente presso cui il dipendente presta servizio.
4. La valutazione del personale in distacco parziale è effettuata dal dirigente sentito il dirigente della struttura comunale presso cui il dipendente presta servizio.
5. Nel caso in cui il valutato, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità interna all'Ente, la valutazione è effettuata dal dirigente della struttura apicale presso cui il dipendente ha prestato servizio per il periodo più lungo sentito l'altro responsabile di struttura.

#### **f) Strumento di valutazione: la scheda di valutazione**

1. Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione e da quanto contenuto al presente capo.
2. La scheda deve essere integralmente compilata e deve contenere, per ogni fattore di valutazione, un punteggio in centesimi e la sintetica motivazione di detto punteggio, in particolare:
  - la totalizzazione espressa in centesimi della valutazione complessiva;
  - il posizionamento del risultato totale tra le fasce di merito previste;
  - le indicazioni per il miglioramento della prestazione;
  - le eventuali considerazioni del valutato da raccogliersi al momento della presentazione della scheda;
  - la firma del valutatore e quella del valutato, quest'ultima per presa visione;
  - la data in cui la scheda stessa è presentata al valutato.

#### **g) Richiesta di riesame**

1. Entro 10 giorni dalla data della presentazione della scheda di valutazione, il valutato può presentare al valutatore una richiesta di riesame in forma scritta, necessariamente motivata e circostanziata. Il valutatore ha 20 giorni di tempo per rispondere a detta richiesta.

#### **h) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;**

#### **i) le modalità' di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.**

## **Art. 6.**

### **Organismo Indipendente di Valutazione della performance**

All'Organismo indipendente di valutazione della performance di cui all'art. 7 c. 2 lett. a) del DLgs 150/2009, di seguito chiamato Organismo, compete la misurazione e valutazione della performance dell'Ente, nonché la proposta di valutazione annuale delle figure di vertice.

L'Organismo sostituisce il Nucleo di Valutazione, ed esercita, in piena autonomia, le proprie attività.

L'Organismo e' nominato, dal Sindaco per un periodo di tre anni. L'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta.

L'Organismo:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, comunicando tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;

b) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal DLgs 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

c) propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance, al Sindaco, la valutazione annuale del personale di vertice e l'attribuzione ad esso degli eventuali premi di cui al Titolo III D.Lgs. 150/2009;

d) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al Titolo III DLgs 150/2009;

L'Organismo indipendente di valutazione e' costituito da un organo monocratico ovvero collegiale composto da 3 componenti dotati dei requisiti di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. I loro curricula sono comunicati alla Commissione di cui all'articolo 13 DLgs 150/2009.

I componenti dell'Organismo indipendente di valutazione non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di 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.

## **Art. 7.**

### **Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale**

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti di vertice e' collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente;
- d) alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- e) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unita' organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate;
- d) a specifici comportamenti professionali e organizzativi.

## **Art. 8.**

### **Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo**

1. L'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità'.

## **Art. 9.**

### **Sistema premiante**

1. L'Ente, nell'esercizio delle proprie potestà normative prevede che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre.

2. Per premiare il merito e la professionalità, l'Ente, oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizza gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f) del DLgs 150/2009, nonché, adattandoli alla specificità dei propri ordinamenti, quelli di cui alle lettere a) e b) dello

stesso art. 20 del DLgs 150/2009. Gli incentivi di cui alle predette lettere a), b), c) ed e) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

#### **Art. 10.**

##### **Progressioni economiche**

1. L'Ente riconosce selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dall'applicazione del sistema di valutazione.

#### **Art. 11.**

##### **Progressioni di carriera**

1. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'Ente copre i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.

2. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno e' finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni, come attestate dall'applicazione del sistema di valutazione.

#### **Art. 12.**

La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.

#### **Art. 13.**

##### **Attribuzione di incarichi e responsabilità**

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

2. La professionalità sviluppata e attestata dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.

#### **Art. 14.**

##### **Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale**

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

a) promuove l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali;

b) 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.

2. Gli incentivi di cui al comma 1 sono riconosciuti nei limiti delle risorse disponibili dell'Ente.

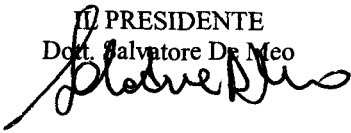
#### **Art. 15.**

##### **Premio di efficienza**

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'articolo 2, commi 33 e 34, della legge 22 dicembre 2008, n. 203, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente e' destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

Il presente verbale viene così sottoscritto:

IL PRESIDENTE  
Dott. Salvatore De Meo



IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Francesco Loricchio

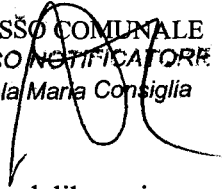


ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

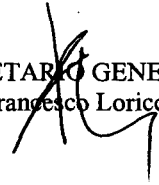
Si attesta che copia della deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal \_\_\_\_\_

Fondi, \_\_\_\_\_

IL MESSO COMUNALE  
MESSO NOTIFICATORE  
Faiola Maria Consiglia



IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Francesco Loricchio



La presente deliberazione:

- è stata dichiarata immediatamente eseguibile a norma dell'art. 134 comma 4 del T.U. 267/2000
- è divenuta esecutiva il giorno..... decorsi dieci giorni dalla pubblicazione all'albo pretorio, a norma dell'art. 134 comma 4 del T.U. 267/2000

p. L'UFFICIO  
DELIBERAZIONI

---

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Francesco Loricchio

