



COMUNE DI CASTELLANA GROTTE

Provincia di Bari

GIUNTA COMUNALE

DELIBERAZIONE N. 181 del 27/10/2011

OGGETTO: Adeguamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi ai principi recati dalla Legge n. 15/2009 e dal D.Lgs n. 150/2009. Approvazione Regolamento per la misurazione e valutazione delle strutture amministrative comunali.

L'anno **duemilaundici**, il giorno ventisette del mese di **ottobre**, con inizio alle ore 17,30, nella sala delle adunanze della sede comunale, la Giunta Comunale si è riunita nelle persone di:

		Presenti	Assenti
prof. Francesco TRICASE	<i>Sindaco</i>	x	
sig. Armando RAMIRRA	<i>Vice Sindaco</i>	x	
rag. Sante CAMASTRA	<i>Assessore</i>	x	
dott.ssa Luisa SIMONE	<i>Assessore</i>		x
sig. Andrea RINALDI	<i>Assessore</i>		x
ing. Stefano ELEFANTE	<i>Assessore</i>	x	
dott. Francesco TINELLI	<i>Assessore</i>	x	
rag. Michele MONTARULI	<i>Assessore</i>	x	
		6	2

Partecipa il Segretario Generale dr. Francesco Intini

LA GIUNTA

Premesso:

- che l'art. 74, comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009 di attuazione della legge n.15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni qualifica alcune delle sue norme di diretta attuazione dell'art. 97 della Costituzione e le definisce principi fondamentali dell'ordinamento ai quali si adeguano gli enti locali negli ambiti di rispettiva competenza;
- che con propria deliberazione n. 64 del 8.4.2010 è stata riconosciuta la necessità di avviare il processo di adeguamento dell'Ordinamento degli uffici e dei servizi ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5 (comma 2), 7, 9 e 15 (comma 1) del D. Lgs. 27.10.2009, n. 150 e in generale nella L. 4.3.2009, n. 15 e sono state approvate le linee di indirizzo che devono presiedere a detto processo;
- che con il medesimo atto è stato conferito incarico al segretario generale di predisporre la disciplina regolamentare speciale di adeguamento in materia di valutazione della performance secondo gli indirizzi indicati;
- che con propria deliberazione n. 75 del 23.5.2011 è stato approvato il Regolamento di istituzione e di funzionamento dell'Unità di Valutazione della Performance predisposto in adeguamento ai principi in materia di performance dettati dal c.d. "Decreto Brunetta";

Viste le prime linee guida elaborate dall'Anci per l'applicazione del Decreto legislativo n. 150/2009 negli enti locali;

Vista la deliberazione n. 89 del 16/02/2010 della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni pubbliche con la quale sono stati forniti gli indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance e che costituisce linea guida per l'adeguamento degli ordinamenti di regioni, enti locali ed amministrazioni del servizio sanitario nazionale;

Considerato opportuno completare il processo di adeguamento dell'Ordinamento degli uffici e dei servizi con l'approvazione del Regolamento per la misurazione e valutazione delle strutture amministrative comunali;

Vista la deliberazione n. 81 del 30 dicembre 2010 con la quale il Consiglio Comunale ha dettato i criteri generali per l'adozione dei nuovi Regolamenti per l'ordinamento degli uffici e dei servizi alla luce dei principi introdotti dal D.Lgs. 150/2009, ed in particolare al punto 8)l'" Introduzione o perfezionamento dei meccanismi di misurazione e valutazione delle performance organizzative";

Visto lo schema di regolamento predisposto dal segretario generale;

Ritenuto approvare il Regolamento al fine di consentire a decorrere dal 2012 l'integrale applicazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione;

Visto l'articolo 48 comma 3 del D. lgs. n. 267/2000 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;

Preso atto che sulla proposta della presente deliberazione è stato acquisito il parere di regolarità tecnica, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del TUEL, non necessitando il parere di regolarità contabile in quanto il provvedimento non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata;

Con voti favorevoli unanimi resi in forma palese

DELIBERA

Approvare il “Regolamento per la misurazione e valutazione delle strutture amministrative comunali”, che, composto da n. 14 articoli, viene allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale.

Pareri dei responsabili dei servizi (art. 49, c. 1, D.Lgs. 267/2000)

Parere di regolarità tecnica: Sulla scorta dell'istruttoria tecnica espletata in conformità alla normativa, nazionale, regionale e comunitaria, allo Statuto ed ai regolamenti comunali, si esprime parere favorevole alla adozione del provvedimento da parte della Giunta non comporta spesa o diminuzione di entrata.

Castellana Grotte, 27/10/2011

Il Responsabile del Servizio

f.to rag. Renato Contento

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma, viene sottoscritto.

Il Sindaco
f.to prof. Francesco Tricase

Il Segretario Generale
f.to dr. Francesco Intini

Registro albo n:1277

Il presente atto viene pubblicato in data odierna all'albo pretorio on line del sito istituzionale del Comune di Castellana Grotte consultabile all'indirizzo www.comune.castellanagrotte.ba.it/ e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi dal 02/11/2011 al 17/11/2011.

Castellana Grotte, 02 Novembre 2011

Il Responsabile della Pubblicazione
f.to sig.ra Natalia Tanzarella

La presente deliberazione:

- è stata comunicata ai capigruppo consiliari nel primo giorno di pubblicazione tramite posta elettronica;
- è divenuta esecutiva il giorno /11/2011 in quanto:
 - dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, c. 4, del D.Lgs. 267/2000);
 - decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, c. 3, del D.Lgs. 267/2000).

Castellana Grotte, Novembre 2011

Il Responsabile del procedimento
f.to sig.ra Margherita Donghia



COMUNE DI CASTELLANA GROTTI

Provincia di Bari

ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

Regolamento per la misurazione e valutazione delle strutture amministrative comunali.

Allegato alla Delibera di G.C. n. 181 del 27 ottobre 2011

Indice

Art. 1. Prestazioni delle strutture amministrative	pag. 3
Art. 2. Ciclo di gestione della performance	pag. 3
Art. 3. Obiettivi e indicatori	pag. 3
Art. 4. Monitoraggio delle prestazioni	pag. 4
Art. 5. Sistema di misurazione e di valutazione delle prestazioni	pag. 4
Art. 6. Misurazione e valutazione delle prestazioni delle strutture organizzative	pag. 5
Art. 7. Misurazione e valutazione delle prestazioni individuali	pag. 5
Art. 8. Percorsi di formazione e di crescita professionale	pag. 6
Art. 9. Piano della performance e Relazione sulle performance	pag. 6
Art. 10. Unità di Valutazione della Performance	pag. 7
Art. 11. Trasparenza dei dati relativi al ciclo di gestione della performance	pag. 7
Art. 12. Abrogazioni	pag. 8
Art. 13. Norma transitoria	pag. 8
Art. 14. Entrata in vigore	pag. 8

Art. 1

Prestazioni delle strutture amministrative

1. Il Comune misura e valuta le prestazioni della struttura amministrativa nel suo complesso, delle unità organizzative, dei singoli dipendenti, secondo modalità atte a garantire la trasparenza degli indicatori, dei metodi e dei risultati della valutazione.
2. Gli indicatori di valutazione fanno riferimento alla capacità di soddisfare i bisogni e gli interessi dei destinatari dell'azione amministrativa e favoriscono la differenziazione e la selettività nel riconoscimento dei premi legati al merito e al rendimento. Per le unità organizzative che non rendono servizi al pubblico, gli indicatori di valutazione fanno riferimento alla qualità dell'attività svolta in termini di precisione, tempestività, puntualità, completezza, attendibilità, innovatività.
3. Ai fini dell'attuazione dei principi di organizzazione di cui all'articolo 3, Il Comune elabora, in coerenza con i contenuti e i metodi della programmazione finanziaria e di bilancio, il ciclo di gestione della performance.

Art. 2

Ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance si articola in:
 - a) programmazione degli obiettivi, sulla base di indicatori chiari, precisi, facilmente comprensibili;
 - b) pianificazione finanziaria che connetta gli obiettivi prefissati alle risorse ad essi destinate;
 - c) monitoraggio a cadenza semestrale per l'attivazione di eventuali interventi correttivi in corso di esercizio;
 - d) misurazione e valutazione annuale del rendimento individuale e delle unità organizzative;
 - e) erogazione di incentivi economici per i più meritevoli;
 - f) rendicontazione dei risultati agli organi di direzione politica, alla Conferenza dei Responsabili di Servizio, ad associazioni di consumatori e di utenti, a Università e centri di ricerca, ai cittadini e ai soggetti interessati, ai destinatari dei servizi.
2. Ai fini di cui al comma 1, lettera f), sul sito istituzionale del Comune è assicurata la piena accessibilità ai dati relativi alle valutazioni delle singole unità organizzative. E' fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato al Responsabile del Servizio competente e agli altri responsabili che hanno concorso, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, a impedire o ritardare la pubblicazione dei dati.

Art. 3

Obiettivi e indicatori

1. La programmazione degli obiettivi, ai fini del ciclo della performance, ha di norma cadenza triennale. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici dalla Giunta comunale in coerenza con la programmazione strategica. A tal fine prima dell'inizio dell'esercizio di riferimento, o comunque entro 30 giorni dalla data di presentazione al Consiglio comunale del Programma di mandato, la Giunta comunale, sentiti i Responsabili dei Servizi, che a loro volta consultano l'Unità di Valutazione della Performance, approva i documenti di programmazione. E' fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai Responsabili dei servizi che hanno concorso, per omissione o inerzia nell'adempimento

dei propri compiti, a impedire il rispetto dei termini di cui al presente comma.

2. Gli obiettivi devono essere:
 - a) tali da assicurare il miglioramento della qualità dei servizi erogati e dell'attività amministrativa espletata;
 - b) congrui rispetto ai bisogni della comunità;
 - c) riferibili all'arco temporale di un anno;
 - d) misurabili sulla base di indicatori chiari, precisi, univocamente interpretabili, facilmente comprensibili ai destinatari dell'informazione, coerenti con le caratteristiche dell'attività misurata;
 - e) commisurati a valori standard di livello nazionale e internazionale per amministrazioni svolgenti attività analoghe e comunque calibrati sulla quantità e qualità delle risorse disponibili, secondo il principio della massima economicità.
3. In sede di prima applicazione, gli atti di cui al comma 1 sono posti in essere entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente Regolamento.

Art. 4

Monitoraggio delle prestazioni

1. I Responsabili dei servizi promuovono il costante monitoraggio dell'azione amministrativa e trasmettono formalmente al Sindaco, con cadenza semestrale, una relazione che documenta il grado di conseguimento degli obiettivi di cui all'art. 3 e propongono se necessario interventi correttivi in corso di esercizio.

Art. 5

Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni

1. Il Comune valuta annualmente le prestazioni organizzative e individuali. A tal fine, previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e alle OO.SS. territoriali, la Giunta comunale adotta su proposta dell'Unità di Valutazione della Performance, sentita la Conferenza dei Responsabili di Servizio, il sistema di misurazione e valutazione della performance ("Sistema").
2. Il Sistema è periodicamente aggiornato, su proposta dell'Unità di Valutazione della Performance, sentita la Conferenza dei Responsabili di Servizio, al fine di evitare l'elusione o degenerazione dei sistemi di controllo, la confusione fra obiettivi da raggiungere e azioni messe in atto per raggiungerli, nonché per assicurare la capacità degli indicatori di rappresentare fedelmente l'andamento dei fenomeni osservati.
3. Il Comune si uniforma agli indirizzi generali formulati dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT) di cui all'art. 13 del D.lgs. 150/2009, per quanto compatibili con le sue peculiarità e la sua dimensione.
4. La funzione di misurazione e valutazione delle prestazioni è svolta:
 - a) dall'Unità di Valutazione della Performance cui compete la misurazione e valutazione delle prestazioni delle unità organizzative e della struttura amministrativa nel suo complesso, anche al fine di attestare che il sistema di valutazione e misurazione sia rispondente ai criteri di selettività e merito, nonché la proposta di valutazione annuale dei Responsabili di Servizio;
 - b) dal Sindaco, cui compete la misurazione e valutazione delle prestazioni individuali dei Responsabili di Servizio, su proposta dell'Unità di Valutazione della Performance;

- c) dai Responsabili di Servizio, cui compete la misurazione e valutazione delle prestazioni individuali del personale assegnato. In caso di vacanza della posizione, la misurazione e valutazione delle prestazioni individuali del personale assegnato al Servizio compete al soggetto incaricato della sostituzione.

Art. 6

Misurazione e valutazione delle prestazioni delle strutture organizzative

1. La misurazione e valutazione delle prestazioni delle unità organizzative e della struttura amministrativa nel suo complesso svolte dall'Unità di Valutazione della Performance sono collegate:
 - a) all'effettivo grado di attuazione di obiettivi, piani, programmi fissati dagli organi di direzione politica e alla capacità di impatto dell'azione svolta sul quadro di riferimento e sui destinatari dell'azione pubblica;
 - b) al grado di soddisfazione dei bisogni e degli interessi dei destinatari dell'azione amministrativa anche attraverso modalità interattive;
 - c) all'ottimizzazione della produttività, attraverso la riduzione dei costi, l'impiego efficiente delle risorse, il contenimento dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - d) alla modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
 - e) all'apertura e trasparenza delle relazioni con i cittadini anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 - f) alla capacità di innovazione e sperimentazione;
 - g) al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 7

Misurazione e valutazione delle prestazioni individuali

1. La misurazione e valutazione delle prestazioni individuali dei Responsabili di Servizio e del personale preposto ad unità organizzative in posizione di autonomia e responsabilità è connessa agli indici di misurazione e valutazione relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità e in particolare:
 - a) ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati;
 - b) all'entità del contributo quantitativo e qualitativo assicurato alle prestazioni complessive dell'unità organizzativa di diretta responsabilità;
 - c) ai comportamenti organizzativi posti in essere nell'arco del periodo di riferimento, ed in particolare alla capacità di motivare i collaboratori, di valorizzare il loro apporto personale e di valutare questi ultimi tramite significativa differenziazione dei giudizi;
 - d) alle competenze direzionali e professionali poste in essere nel periodo di riferimento, in particolare alla capacità di ottimizzare l'impiego delle risorse, anche attraverso il corretto dimensionamento dell'unità di appartenenza in rapporto alle funzioni espletate;
 - e) al grado di soddisfazione dei destinatari dei servizi e degli interventi dell'unità organizzativa di diretta responsabilità;
 - f) al grado di applicazione del principio di trasparenza all'unità organizzativa di diretta responsabilità.
2. La misurazione e la valutazione svolte dai Responsabili di Servizio sulle prestazioni individuali del personale sono effettuate sulla base del Sistema di Valutazione di cui all'articolo 5 e sono connesse, in particolare:

- a) al conseguimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo;
 - b) all'entità del contributo quantitativo e qualitativo assicurato al rendimento complessivo dell'unità organizzativa di appartenenza;
 - c) alle competenze professionali e alla capacità di innovazione e di proposta dimostrate;
 - d) alla qualità dell'attività svolta in termini di precisione, tempestività, puntualità, completezza, attendibilità;
 - e) alla capacità di assolvere i compiti assegnati con disciplina, onore e spirito di servizio.
3. Ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla prestazione individuale, i Responsabili di Servizio, titolari delle posizioni organizzative, sono distribuiti, a decorrere dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella del quadriennio 2006 – 2009, sulla base delle risultanze del Sistema di valutazione, almeno in tre differenti fasce di merito, definite nel rispetto dei principi del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 art. 31 comma 2.
 4. Una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione è 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. Tali risorse possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione sulla performance di cui all'art. 9 e validati dall'Unità di Valutazione della Performance.
 5. Premi di eccellenza possono essere corrisposti a coloro che si siano specialmente segnalati per prestazioni eccellenti. Il premio di eccellenza è assegnato a non più del 5% del personale, titolare di posizione organizzativa e non, che, sulla base delle risultanze del Sistema di Valutazione, si è collocato nella fascia di merito più alta. Nei limiti delle risorse disponibili la contrattazione collettiva integrativa determina l'ammontare del bonus annuale dell'eccellenza.
 6. Un premio annuale per l'innovazione può essere assegnato al miglior progetto in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulle prestazioni dell'organizzazione. L'assegnazione compete all'Unità di Valutazione della Performance sulla base della valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli Responsabili di Servizio e dipendenti o da gruppi di lavoro. Nei limiti delle risorse disponibili la contrattazione collettiva integrativa stabilisce l'ammontare del premio.
 7. Le risorse destinate al trattamento accessorio sono ripartite tra le fasce di merito nel rispetto di quanto sancito dall'art. 31, comma 2 del D.lgs. 150/2009 a seguito delle risultanze della contrattazione collettiva integrativa.

Art. 8

Percorsi di formazione e di crescita professionale

1. Il Comune riconosce e valorizza i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti promuovendo l'accesso a percorsi di alta formazione.
2. In relazione ai risultati del sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni sono attivati specifici percorsi di formazione orientanti al miglioramento della performance individuale e collettiva.

Art. 9

Piano della performance e Relazione sulla performance

1. Al fine di rendere trasparenti, conoscibili e tra loro commisurabili i documenti concernenti il ciclo di gestione della performance, la Conferenza dei Responsabili di Servizio, sentita l'Unità di Valutazione della Performance, redige annualmente, trasmettendoli senza indugio alla Giunta comunale per l'approvazione:
 - a) di norma entro il 31 gennaio, il Piano della performance, che individua, su base triennale, gli obiettivi finali e intermedi assegnati alle unità organizzative e ai Responsabili di Servizio e definisce gli indicatori per la misurazione e valutazione del rendimento. Entro il medesimo termine i Responsabili di Servizio trasmettono all'Unità di Valutazione della Performance i dati e i riscontri concernenti l'attuazione del Piano della performance relativo all'anno precedente;
 - b) entro il 30 giugno, sulla base delle risultanze del controllo di gestione, la Relazione sulla performance, che illustra, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno precedente, ponendo in rilievo il grado di effettivo conseguimento dei singoli obiettivi programmati, le risorse concretamente impiegate rispetto a quelle previste, le cause che hanno eventualmente prodotto uno scostamento dai dati attesi e le misure necessarie per correggere disfunzioni gestionali o inefficienze.
2. In caso di mancata adozione del Piano della performance, ai sensi dell'art. 10, comma 5, del D.lgs. 150/2009, è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai Responsabili di Servizio che hanno concorso, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, alla mancata adozione del Piano, o che hanno determinato l'approvazione di un piano incompleto, e l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.
3. Le variazioni degli obiettivi finali e intermedi inserite in corso di esercizio nel Piano delle Performance sono deliberate dalla Giunta comunale.

Art. 10

Unità di Valutazione della Performance

1. L'esercizio delle attività di cui al presente Regolamento e l'attività di controllo strategico, è effettuato dall'Unità di Valutazione della Performance, la cui istituzione e funzionamento sono disciplinati dall'apposito Regolamento, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 75 del 23 maggio 2011.
2. Per l'espletamento delle proprie attività istituzionali, l'Unità di Valutazione della Performance si avvale del Servizio "Controllo di Gestione".
3. L'Unità di Valutazione della Performance è coadiuvata da una struttura tecnica permanente per la misurazione delle prestazioni. Il Servizio che si occupa della gestione giuridica delle Risorse umane cura anche la gestione delle forme di conciliazione e di contenzioso relative al ciclo della valutazione.
4. In sede di prima applicazione, l'Unità di Valutazione della Performance, ispirandosi agli indirizzi della Commissione di cui all'art. 13 del D.lgs. 150/2009, elabora lo schema del Sistema di Valutazione delle prestazioni di cui all'art. 5 in tempo utile a garantire la piena operatività del sistema dal 1° gennaio 2012.

Art. 11

Trasparenza dei dati relativi al ciclo di gestione della performance

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale di ogni aspetto dell'organizzazione, dell'utilizzo delle risorse e del risultato delle attività, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e di imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dal Comune.

2. Il Comune garantisce la più ampia trasparenza e la massima conoscibilità dei dati relativi alle singole fasi del ciclo di gestione della performance.
3. Ai fini di cui al comma 2 il sito istituzionale del Comune ospita una sezione denominata "Trasparenza valutazione e merito", all'interno della quale sono pubblicati i contenuti indicati nell'art. 11 del D.lgs. 150/2009 e inoltre:
 - a) il Piano, i report semestrali dei Responsabili di Servizio e la relazione sulla performance di cui all'art. 9.
 - b) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il relativo stato di attuazione;
 - c) la dotazione organica, gli indicatori relativi all'andamento della gestione e all'impiego delle risorse assegnate per l'adempimento dei compiti istituzionali;
 - d) l'ammontare delle somme complessivamente stanziare per i premi e gli incentivi legati al rendimento e al merito, e di quelle effettivamente erogate;
 - e) i dati relativi al grado di differenziazione nelle valutazioni e nell'utilizzo dei premi;
 - f) i dati e gli indicatori di valutazione relativi alle singole unità organizzative e alle complessive strutture organizzative della, con il riferimento sintetico alle valutazioni complessive degli altri comuni italiani della medesima dimensione;
 - g) i nomi, i curricula e i compensi dei componenti dell'Unità di Valutazione della Performance e dei soggetti responsabili delle funzioni di misurazione delle prestazioni;
 - h) i nomi, i curricula e i compensi dei Responsabili di servizio, titolari delle posizioni organizzative, ponendo in evidenza le componenti variabili e la retribuzione di risultato;
 - i) i resoconti statistici dei risultati conseguiti dall'Amministrazione nel quinquennio precedente.
4. I dati di cui al comma 3 sono trasmessi dai Responsabili di Servizio al referente del sito istituzionale entro il 15 luglio e, a cura di questo, sono pubblicati entro il 31 luglio di ciascun anno solare. E' fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai Responsabili di servizio che hanno concorso, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, a impedire o ritardare la pubblicazione dei dati.
5. I dati relativi al ciclo della performance sono presentati in occasione di apposite conferenze a centri di ricerca universitari, associazioni di consumatori e di utenti, studiosi e cittadini.

Art. 12

Abrogazioni

1. Sono abrogate tutte le disposizioni regolamentari e amministrative incompatibili con quelle del presente regolamento.

Art.13

Norma transitoria

1. Nelle more dell'adeguamento del sistema interno di valutazione e dei contratti integrativi decentrati alle norme del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 da effettuarsi, comunque, entro il 31 dicembre 2011, la valutazione del personale comunale anche ai fini della ripartizione delle risorse integrative, per il solo anno 2011, si effettua con le regole vigenti al 31 dicembre 2010.

Art.14

Entrata in vigore

1. Il presente regolamento costituisce parte dell'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi in conformità alle norme dello Statuto comunale.
2. Dopo il conseguimento dell'esecutività della deliberazione di adozione del presente regolamento lo stesso è pubblicato all'Albo pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi ed entra in vigore il giorno successivo alla scadenza del predetto periodo di pubblicazione.