



COMUNE DI PIGNONE  
PROVINCIA DELLA SPEZIA

19020 VIA CASALE 89 - TEL 0187/887002 - FAX 0187/ 887003  
E-mail: [anagrafe@comune.pignone.sp.it](mailto:anagrafe@comune.pignone.sp.it) - casella PEC : [comune.pignone@legalmail.it](mailto:comune.pignone@legalmail.it)  
C.F. 80007990114 - P.IVA 00236190112

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA  
DEL SISTEMA DI MISURAZIONE, VALUTAZIONE, INTEGRITA' E  
TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE**

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 18 del 07/03/2017

**TITOLO I  
PROGRAMMAZIONE, ORGANIZZAZIONE E VALUTAZIONE  
DELLA PERFORMANCE. PRINCIPI GENERALI**

**ART. 1**

***La valutazione della performance***

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. L'Ente adotta metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi.
3. L'Ente valorizza le competenze e le professionalità interne del proprio personale e ne riconosce il merito, anche attraverso l'erogazione dei premi correlati alle performance.
4. L'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
5. Il sistema di valutazione, adottato dalla Giunta comunale contiene le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato, nel rispetto dei principi contrattuali, di quanto disposto dal D. Lgs. 150/2009 e dalle indicazioni dell'ANAC ( ex Civit)

6. 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 valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.
7. 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 Regolamento.
8. Il rispetto delle disposizioni del presente Regolamento è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.

## **ART. 2**

### ***Gli ambiti della performance***

1. Rispetto alla corretta misurazione e la valutazione della performance, rilevano i tre seguenti principali ambiti di osservazione:
  - a) l'amministrazione nel suo complesso;
  - b) le unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola la struttura organizzativa;
  - c) i responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa ed il restante personale del comparto.
2. L'amministrazione nel suo complesso, costituisce il riferimento più ampio ed aggregato, che presenta una particolare utilità sia in una logica di *benchmarking* esterno sia nella prospettiva del controllo strategico, in relazione al conseguimento degli obiettivi di fondo legati alla ragion d'essere dell'Ente.
3. La performance di Ente è determinata in relazione all'attuazione del Documento Unico di Programmazione, mentre la performance organizzativa è determinata, mediante appositi indicatori, verificando il livello di conseguimento degli obiettivi delle singole unità organizzative e dell'Ente tenuto conto del rispettivo peso ponderale.
4. I responsabili di servizio ed il restante personale del comparto costituiscono il fondamentale riferimento ai fini della distribuzione degli incentivi previsti dalla disciplina contrattuale sulla base di quanto previsto dall'art. 9 del D.Lgs. 150/2009.

## **ART. 3**

### ***Sistema premiante***

1. Il sistema premiante il merito a seguito della valutazione della performance individuale annuale è costituito dall'insieme dei trattamenti e dei premi previsti dall'ordinamento, dal presente regolamento e dai contratti integrativi decentrati integrativi.
2. Gli strumenti per premiare il merito sono:
  - premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance annuale (produttività e retribuzione di risultato);
  - bonus annuale delle eccellenze;
  - progressioni economiche;
  - attribuzione di incarichi di responsabilità
  - accesso a percorsi di alta formazione e crescita individuale.

## **ART. 4**

### ***Performance Organizzativa***

1. La performance organizzativa fa riferimento:
  - a) all'impatto dell'attuazione delle politiche sulla soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
  - b) all'attuazione di piani e programmi nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
  - c) al miglioramento qualitativo dell'organizzazione;
  - d) al miglioramento qualitativo e quantitativo delle prestazioni e dei servizi erogati;
  - e) allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
  - f) all'efficienza nell'impiego delle risorse con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi delle procedure.
  
2. La performance organizzativa è determinata, monitorata e presidiata in chiave di miglioramento mediante l'utilizzo degli strumenti tipici del controllo di gestione, a partire dagli obiettivi definiti nell'ambito del Piano delle Risorse e obiettivi.

## **ART. 5**

### ***Performance Individuale***

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Responsabili di Servizio titolari di posizione organizzativa sulla base del sistema di valutazione approvato con provvedimento della Giunta del comune, sono collegate:
  - a) alla performance dei servizi e dei progetti ricompresi nell'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
  - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali fissati all'inizio di ogni esercizio dagli organi di indirizzo politico amministrativo in coerenza con i documenti programmatici;
  - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura inteso anche come apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi di gestione;
  - d) alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
  - e) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni, se possibile vista l'esiguità del personale in servizio.
  
2. La misurazione e la valutazione svolte dai Responsabili di Servizio titolari di posizione organizzativa sulla performance individuale del personale, effettuate attraverso la compilazione di apposita scheda di valutazione e sulla base del sistema di valutazione e misurazione della performance, sono collegate:
  - i) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali;
  - ii) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
  - iii) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi.

## TITOLO II

### VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

#### ART. 6

##### *La valutazione della performance individuale degli incaricati di posizione organizzativa*

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale degli incaricati di posizione organizzativa è effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) ed è basata:
  - a) in modo prevalente (60%) sui livelli di conseguimento degli obiettivi specifici assegnati mediante appositi indicatori;
  - b) in modo complementare (40%) su alcuni elementi collegati alle competenze ed ai comportamenti manageriali, adeguatamente ponderati.
2. A tale scopo le schede del piano risorse e obiettivi prevedono un apposito campo nel quale specificare, con riguardo a ciascun obiettivo individuato, l'apporto percentuale del personale incaricato di posizione organizzativa incardinato nell'area di riferimento ovvero i sub-obiettivi del piano operativo assegnati (*cascading*).
3. La valutazione del livello di conseguimento degli obiettivi consegue al livello di realizzazione degli indicatori definiti, fatta salva la possibilità di integrazione informativa mediante relazione descrittiva.
4. La valutazione delle competenze e dei comportamenti avviene considerando i fattori ed elementi riportati nell'apposita scheda di valutazione approvata dall'Ente.
5. La performance così ottenuta permette il riconoscimento di una retribuzione di risultato proporzionale (nella misura potenziale stabilita annualmente dall'Amministrazione) all'indennità di posizione percepita dal singolo incaricato secondo quanto previsto dalle disposizioni contrattuali.
6. Gli incaricati di posizione organizzativa accedono al sistema premiante con un punteggio minimo pari a 70/100.

#### ART. 7

##### *La valutazione della performance individuale del restante personale*

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è effettuata dal Responsabile di Servizio/titolare di posizione organizzativa ed è basata:
  - a) in parte (50%) sui livelli di conseguimento degli obiettivi specificamente assegnati, sia individuali che collettivi, adeguatamente ponderati (mediante la considerazione della quota percentuale attribuita ovvero dei sub-obiettivi puntualmente affidati);
  - b) in parte (50%) su alcuni elementi collegati alle prestazioni, adeguatamente ponderati, destinati ad apprezzare su un piano più strettamente qualitativo l'apporto offerto alla performance generale della struttura.
2. A tale scopo, le schede del piano risorse obiettivi prevedono un apposito campo nel quale specificare, con riguardo a ciascun obiettivo individuato, l'apporto percentuale di ciascun dipendente incardinato nell'area di

riferimento ovvero i sub-obiettivi del piano operativo assegnati ad ogni unità di personale (*cascading*).

3. La valutazione del livello di realizzazione dei sub-obiettivi consegue al livello di realizzazione degli indicatori preventivamente definiti nell'ambito della fase della programmazione.
4. La valutazione delle competenze e dei comportamenti avviene considerando i fattori ed elementi riportati nell'apposita scheda approvata dall'Ente.
6. Il personale non incaricato di posizione organizzativa accede al sistema premiante con un punteggio minimo pari a 70/100.

## **ART. 8**

### ***Gli attori della valutazione***

1. Al funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance concorrono i diversi attori che operano all'interno dell'Ente nell'ambito delle funzioni di governo e di gestione oltre che l'Organismo Indipendente di Valutazione che garantisce l'efficacia e l'appropriatezza del sistema complessivamente considerato.
2. La valutazione della performance individuale dei dipendenti è di competenza dei responsabili di posizione organizzativa e si fonda sulle disposizioni del presente regolamento nonché dal Contratto decentrato integrativo aziendale.
2. La valutazione della performance dei responsabili di posizione organizzativa è effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione e si fonda sulle disposizioni del presente regolamento nonché dal Contratto decentrato integrativo aziendale.

## **ART. 9**

### ***Programmazione e Controllo del Ciclo della Performance***

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:
  - a) le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio Comunale 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;
  - b) il Documento Unico di Programmazione (DUP) predisposto ed approvato sulla base di quanto previsto dal D.Lgs. 118/2011 e dal Principio contabile n° 4/1 relativo alla programmazione;
  - c) Il Piano Risorse e obiettivi (PRO) approvato annualmente dalla Giunta che definisce e assegna, ai Responsabili di posizione organizzativa previa negoziazione con i medesimi, gli obiettivi gestionali (compresi tra 2 e 4), i valori attesi di risultato e i relativi indicatori, unitamente alle relative dotazioni finanziarie, umane e strumentali, e individua i sub-obiettivi al restante personale.
2. Gli obiettivi individuati con i documenti di programmazione sono:
  - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle finalità istituzionali e alle priorità e strategie previste dal programma di governo;
  - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari e tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

- c) correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.
3. Il ciclo di gestione delle performance si sviluppa in modo coerente con la programmazione finanziaria e di bilancio dell'Ente e si articola nelle seguenti fasi:
- a) definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere, con l'indicazione delle fasi, dei tempi, delle modalità di svolgimento, dei soggetti coinvolti, nonché dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori.
  - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
  - c) monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi;
  - d) misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
  - e) utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
  - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

## ***ART. 10***

### ***La Relazione sulla Performance***

1. I risultati organizzativi ed individuali raggiunti a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse con rilevazione degli eventuali scostamenti, sono sintetizzati nella Relazione sulla Performance, che costituisce lo strumento per misurare, valutare e rendere pubblica la performance dell'Ente.
2. La Relazione sulla Performance viene adottata dalla Giunta sulla base dei report forniti dai Responsabili di posizione organizzativa .
3. Tale documento, che deve essere adottato, di norma, entro il 30 aprile di ogni anno ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione «Amministrazione trasparente», è sottoposto alla validazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione che predispose a tale scopo un'apposita attestazione a seguito di specifica istruttoria.

## ***ART. 11***

### ***Ciclo della valutazione***

1. La valutazione degli incaricati di posizione organizzativa e del restante personale avviene successivamente alla conclusione del periodo di riferimento, sulla base delle disposizioni del presente Regolamento.
2. A tale scopo, di norma entro il mese di Aprile successivo al termine dell'esercizio di riferimento, i responsabili di posizione organizzativa procedono alla compilazione delle schede di valutazione del personale.
3. Entro il successivo mese di Maggio di norma i responsabili di posizione organizzativa procedono alla rendicontazione del livello di conseguimento degli obiettivi generali sulla base degli indicatori di performance individuati nella fase di programmazione, anche allo scopo di consentire la predisposizione della Relazione sulla performance.
4. Il pagamento delle indennità e delle premialità conseguenti alla valutazione della performance avviene esclusivamente a seguito della validazione della Relazione sulla performance da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.
5. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

## **ART. 12**

### ***Procedure di reclamo***

1. A seguito della comunicazione degli esiti della valutazione, ciascun Responsabile titolare di posizione organizzativa, nei successivi 5 giorni lavorativi, può trasmettere precise e sintetiche osservazioni all'Organismo di Valutazione, che potrà motivatamente modificare le valutazioni eseguite normalmente nei successivi 30 giorni. In caso di decorso di quest'ultimo termine la proposta di revisione della valutazione eseguita si intende non accolta.
2. A seguito della comunicazione degli esiti della valutazione, anche all'interno di un colloquio esplicativo, ciascun dipendente, nei successivi 5 giorni lavorativi, può trasmettere precise e sintetiche osservazioni al Responsabile titolare di posizione organizzativa competente, che potrà motivatamente modificare le valutazioni eseguite normalmente nei successivi 30 giorni. In caso di decorso di quest'ultimo termine la proposta di revisione della valutazione eseguita si intende non accolta.
3. Le richieste di revisione di cui sopra possono essere presentate senza formalità ulteriori rispetto a quelle che assicurino la certezza della data di trasmissione, che deve avvenire anche a favore del Segretario comunale e dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

## **TITOLO III**

### **GLI ALTRI STRUMENTI PREMIANTI**

## **ART. 13**

### ***Bonus annuale delle eccellenze***

1. L'Ente può istituire annualmente il *bonus* annuale delle eccellenze al quale concorre il personale più meritevole.
2. Il *bonus* delle eccellenze può essere assegnato a un solo dipendente.
3. Le risorse da destinare al *bonus* delle eccellenze sono individuate tra quelle destinate alla contrattazione integrativa.

## **ART. 14**

### ***Progressioni economiche***

1. Al fine di premiare il merito, attraverso incrementi stabili della retribuzione possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali, ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della *performance* dell'Ente nonché delle risorse disponibili sulla base di quanto stabilito dalla contrattazione decentrata.
3. La migliore valutazione per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.

## **ART. 15**

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

1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, l'Ente assegna incarichi e responsabilità.
2. Gli incarichi di cui al punto 1 sono retribuiti ai sensi dell'art 17 lett. f) CCNL 01/04/1999, sulla base delle disposizioni previste dal CDIA.
3. Gli importi erogabili sono definiti di norma entro il mese di Marzo di ogni anno in sede di contrattazione decentrata integrativa.

## **ART. 16**

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

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, l'Ente può promuovere e finanziare periodicamente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi tra cui quelli di alta formazione presso istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.
2. Per favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre amministrazioni, il Comune può promuovere periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali ed internazionali

## **TITOLO IV**

### **GLI ALTRI ASPETTI RILEVANTI**

## **ART. 17**

### ***Trasparenza***

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali ed all'utilizzo delle risorse per il proseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità.
2. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione
3. L'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti la misurazione, programmazione e valutazione della performance organizzativa e



individuale, tramite la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente a partire dalle fattispecie obbligatorie per legge.

## **ART. 18**

### ***Organismo Indipendente di Valutazione***

1. E' istituito l'Organismo Indipendente di Valutazione, il cui funzionamento e le cui competenze sono stabilite dal titolo I, articolo 6, del vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi.
2. Tale organismo si occupa della valutazione dei responsabili di posizione organizzativa, della validazione della Relazione sulla Performance e del presidio del complessivo sistema di misurazione e valutazione della performance.

## **ART. 19**

### ***Disposizioni normative che incidono sulla retribuzione di risultato***

1. Ai fini della valutazione delle performance degli incaricati di posizione organizzativa, l'Organismo Indipendente di Valutazione terrà conto delle molteplici disposizioni, contenute nell'ordinamento, che stabiliscono una precisa responsabilità di risultato in presenza della violazione di determinate norme.
2. Se disposizioni di legge collegano ad inadempimenti o all'omessa vigilanza sugli adempimenti della struttura cui il responsabile di posizione organizzativa è preposto, in mancanza di indicazioni normative sull'entità la valutazione complessiva, la retribuzione di risultato ottenuta da ciascun titolare di posizione organizzativa con l'applicazione del sistema di cui agli articoli precedenti, è ridotta, se non fissata direttamente dalla legge, di una percentuale graduata sulla base dei seguenti parametri, comunque non superiore al 15%: a) numero delle violazioni/inadempimenti accertati della stessa fattispecie; b) numero delle violazioni/inadempimenti accertati di diversa fattispecie; c) gravità dell'inadempimento/violazione; d) reiterazione nel biennio precedente della violazione/inadempimento.
3. Ai fini di quanto previsto dai commi precedenti il segretario comunale, l'organo di revisione economico-finanziaria, il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ( che di norma coincide con il Segretario comunale) nonché i titolari di posizione organizzativa interessati trasmettono le indicazioni necessarie, con l'eventuale documentazione di supporto, all'Organismo Indipendente di Valutazione in tempo utile.

## TITOLO V

### LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO

#### ART. 20

#### *La valutazione della performance individuale del Segretario Comunale*

1. La misurazione e la valutazione del Segretario Comunale dell'Ente è finalizzata al riconoscimento dell'indennità di risultato appositamente prevista dalla contrattazione collettiva di riferimento, nei limiti delle capacità di spesa.
2. A tale scopo, sono valutate le attività tipiche come definite dall'art. 97 del D.Lgs. 267/2000, nonché gli eventuali incarichi aggiuntivi conferiti dall'amministrazione oppure attribuiti dallo statuto o dai regolamenti, sulla base di una specifica scheda.
3. Le attività tipiche concernono in particolare:
  - i compiti di collaborazione e le funzioni di assistenza giuridico – amministrativa nei confronti degli organi dell'ente, in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti;
  - la sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei responsabili dei servizi ed il coordinamento della loro attività;
  - la partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio e della giunta;
  - elaborazione attività normativa dell'ente.
4. Accanto ad esse devono essere considerate rilevanti e significative, ai fini della valutazione, anche altre attività, seppure non rientranti specificamente nei compiti istituzionalmente individuati come di competenza del segretario, siano esse attribuite dallo statuto o dai regolamenti dell'ente o dal piano della performance, ovvero di competenza «naturale» del segretario dell'Ente.
5. La misurazione e la valutazione della performance individuale del Segretario comunale è effettuata dal Sindaco ed è basata:
  - a) in parte (50%) sulle attività tipiche svolte dal segretario comunale elencate al punto 3 del presente articolo;
  - b) in parte (50%) sugli obiettivi attribuiti da parte della giunta dallo statuto o dai regolamenti dell'ente o dal piano della performance;
6. In ogni caso, gli obiettivi dovranno ricomprendere le attività legate all'attuazione del piano anticorruzione (e/o delle misure di trasparenza se il segretario riveste anche il ruolo di responsabile della trasparenza) che, allo scopo, dovranno essere adeguatamente misurabili nei risultati attesi mediante appositi indicatori, secondo i criteri dettati dal D.Lgs. n. 97/2016.
7. Ad integrazione di quanto appena indicato, sono considerati e computati alcuni elementi di natura squisitamente comportamentale e prestazionale, nonché legati alle competenze, del segretario, che implicano l'attribuzione di un punteggio ai diversi fattori e sottofattori individuati.
8. La valutazione del segretario comunale avviene sulla base di un'apposita scheda approvata dall'Ente che definisce in modo puntuale i fattori, elementi e pesi ponderali della valutazione.

**TITOLO VI**  
**DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE**

***ART. 21***

***Norme finali***

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data dell'esecutività del provvedimento di adozione.
2. A decorrere dall'entrata in vigore del presente regolamento, sono abrogate tutte le disposizioni incompatibili con il medesimo già vigenti.

***ART. 22***

***Norme transitorie***

1. Il presente regolamento trova prima applicazione in relazione al ciclo di valutazione relativo all'esercizio 2017.



