TITOLO III –
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

SEZIONE I – SOGGETTI E STRUMENTI

CAPO I – Soggetti

Art. 29

Organismi politico-amministrativi

1. L'organo competente all'adozione di tutti gli atti afferenti al ciclo della performance che la legge ed il presente regolamento attribuiscono all'organismo politico amministrativo è la Giunta.
2. La giunta approva inoltre la carta dei servizi ed in generale tutti gli atti che contengono gli standard di cui all'art. 28 del D. Lgs. 150/2009.
3. Il Presidente nomina l'Organismo Indipendente di Valutazione nei modi e forme stabiliti dal presente regolamento e svolge funzioni di impulso ovvero esecutive delle direttive impartite dall'organo di cui al comma 1.
4. L'Assemblea ferme restando le facoltà ed i poteri di carattere ispettivo e conoscitivo esercita la propria funzione di indirizzo con l'approvazione degli strumenti di programmazione finanziaria e contabile identificati dalla legge.

Art. 30

Organismo indipendente di valutazione della performance

1. Il Presidente previa deliberazione della Giunta nomina con proprio decreto l'organismo indipendente di valutazione della performance.
2. L'Organismo di cui al comma 1 è costituito in forma monocratica o collegiale e può essere coadiuvato da una struttura tecnica di supporto.
3. L'Amministrazione ha facoltà di nominare l'organismo di cui al comma 1 anche in forma associata. In tale ipotesi la convenzione può prevedere la struttura collegiale in deroga a quanto stabilito dal comma 2 del presente articolo.
4. L'organismo di cui al comma 1 svolge i seguenti compiti:
 - a) propone il sistema di misurazione e valutazione ai sensi dell'art. 30 D. Lgs. 150/2009 e ne assicura la coerenza con le direttive impartite dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche;
 - b) propone il sistema di standards, indicatori e parametri di valutazione da associare ai progetti da sottoporre all'approvazione della Giunta;
 - c) effettua, per la parte di competenza la valorizzazione dei progetti di cui all'art. 36 del presente regolamento;
 - d) impartisce alla struttura permanente di cui all'articolo 33 del presente regolamento le direttive necessarie ad indirizzare adeguare e correggere l'andamento del ciclo della performance;
 - e) effettua la proposta di valutazione finale in ordine ai risultati ottenuti da sottoporre all'approvazione della Giunta;
 - f) effettua la proposta di valutazione finale della performance individuale dei responsabili di posizione organizzativa ai fini della liquidazione della retribuzione di risultato da sottoporre alla Giunta;
 - g) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa e di quella individuale nonché sul concreto impiego degli istituti del sistema premiante;
 - h) monitora il rispetto degli articoli 55 e seguenti del presente regolamento in materia di trasparenza ed in generale assicura la conoscenza di tutte le fasi del ciclo della performance.
 - i) verifica, mediante valutazioni comparative dei costi e dei rendimenti, la realizzazione degli obiettivi, la corretta ed economica gestione delle risorse attribuite ed introitate;
 - j) supporta gli organi di indirizzo politico-amministrativo nell'approvazione degli atti del ciclo della performance organizzativa e individuale relativamente al personale posto in posizione apicale;
 - k) supporta il segretario nella gestione delle attività della struttura permanente di cui al seguente articolo 33 con riguardo in particolare all'effettuazione delle verifiche intermedie sulle attività monitorate;
 - l) segnala alla Giunta le eventuali gravi anomalie riscontrate nella gestione;
 - m) svolge tutti gli altri compiti identificati dalla legge e dal presente regolamento.
5. L'organismo di cui al comma 1 è posto al di fuori della struttura organizzativa dell'amministrazione ed opera in posizione di autonomia funzionale ed imparzialità sia rispetto alla struttura tecnica che con riguardo agli organi di indirizzo politico-amministrativo.

Art. 31

Durata e nomina dell'Organismo indipendente di valutazione

1. L'organismo indipendente di valutazione (OIV) è nominato per la durata di anni 3 ed è rinnovabile per una sola volta per ulteriori 3 anni.

2. Possono essere nominati OIV coloro che:

a) siano cittadini italiani;

b) non rivestano cariche pubbliche elettive, ovvero cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, non abbiano incarichi direttivi o rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, non abbiano rivestito le suddette cariche od assunto i predetti incarichi nel triennio precedente la nomina;

c) non versino in alcuno dei casi previsti di incandidabilità, ineleggibilità ed incompatibilità previsti dalle norme vigenti per i consiglieri comunali;

d) possiedano qualificata esperienza professionale e conoscenza delle tecniche:

- del controllo di gestione e dell'organizzazione amministrativa con riguardo in particolare agli enti di minori dimensioni;

- dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni;

- della gestione del personale;

3. La nomina dell'OIV può essere preceduta dalla pubblicazione di un apposito bando sul sito internet istituzionale dell'amministrazione. Le domande, accompagnate del curriculum dei candidati, devono pervenire entro il termine perentorio non inferiore a quindici giorni dalla pubblicazione dell'avviso nel sito internet. Il bando può prevedere l'obbligo di presentare le linee generali del sistema di misurazione e valutazione che il candidato intende proporre all'amministrazione ed una breve relazione sulla compatibilità del sistema con il quadro degli istituti di cui al presente regolamento.

4. All'organismo indipendente di valutazione spetta un compenso determinato con il decreto di nomina.

Art. 32

Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance

1. È costituita la struttura tecnica permanente per la misurazione della performance di cui all'art. 14 comma 9 del d. lgs. 150/2009.

2. L'ufficio di cui al comma 1 è diretto dal Segretario comunale.

3. L'ufficio assicura il corretto dispiegarsi del ciclo della performance nel rispetto delle direttive ed istruzioni rese dall'OIV ed in particolare:

a) assume la responsabilità del procedimento di tutti gli atti afferenti al ciclo della performance individuati dal presente regolamento;

b) assume la responsabilità della progettazione ed attuazione delle misure afferenti alla trasparenza ed in particolare all'art. 11 del d. lgs. 150/2009 ed alle disposizioni di cui agli artt. 55 e seguenti del presente regolamento;

c) coordina e/o cura le attività di acquisizione e di circolazione delle informazioni provenienti dagli indicatori;

d) assicura l'attuazione delle direttive impartite dall'OIV in tutte le fasi del ciclo della performance;

e) svolge tutti gli altri compiti individuati dal presente regolamento ovvero identificati dall'OIV o dall'organo di indirizzo politico-amministrativo.

4. L'ufficio inoltre deve assicurare la coerenza interna ed esterna degli atti afferenti al ciclo della performance con gli atti generali dell'amministrazione.

Art. 33

I responsabili di posizione organizzativa

1. I responsabili di posizione organizzativa svolgono tutte le funzioni e le attività che il d. lgs. 150/2009 attribuisce ai dirigenti.

2. In particolare i soggetti di cui al comma 1 sono tenuti a presentare nei modi, forme e tempi previsti dal presente regolamento i progetti destinati ad essere recepiti nel piano delle performance di cui all'art. 43 del presente regolamento sulla base di indicazioni impartite dagli organi di indirizzo politico-amministrativo nonché dei contenuti della relazione previsionale e programmatica e del piano delle risorse e degli obiettivi (PRO).

3. I responsabili di posizione organizzativa, riuniti in comitato, sono competenti ad operare la valutazione del personale ai fini dell'assegnazione dei premi connessi al sistema incentivante.

4. I titolari di posizione organizzativa inoltre:

a) sono responsabili della corretta circolazione delle informazioni provenienti dagli indicatori all'interno del servizio da loro diretto;

b) sono responsabili della concreta attuazione delle direttive che l'OIV direttamente o, attraverso la struttura interna di cui all'art. 32, impartisce a seguito delle verifiche intermedie.

5. E' compito dei responsabili adottare tutte le misure organizzative ritenute opportune per il perseguimento degli obiettivi contenuti nel piano delle performance come identificato dall'art. 43 del presente regolamento.

CAPO II – Gli strumenti

Art. 34

Il sistema di valorizzazione dei progetti/obiettivi/piani del personale dipendente.

1. La valorizzazione è lo strumento di assegnazione al progetto/obiettivo/piano di lavoro di una quota delle risorse decentrate destinate alla remunerazione della performance organizzativa.

2. La quota di risorse del fondo delle risorse decentrate da destinare alla remunerazione della performance organizzativa è oggetto di contrattazione con le organizzazioni sindacali fermo restando il principio secondo il quale una quota maggioritaria delle risorse decentrate disponibili deve remunerare la performance individuale.

3. Il budget di cui al comma precedente è destinato ai singoli progetti/piani/ attività in applicazione dei seguenti parametri:

a. quota determinata dalla Giunta : 30 %

b. quota determinata dall'OIV 40 %

c. quota di consistenza numerica progetto 30 %;

4. La quota di valorizzazione strategica del progetto è determinata con un parametro da 0.5 a 10 definito dalla Giunta comunale in sede di approvazione della deliberazione di cui all'art. 43 del presente regolamento.

5. La quota di valorizzazione tecnica del progetto è determinata con un parametro da 0.5 a 10 espresso dall'OIV in sede di approvazione della deliberazione di cui all'art. 43 del presente regolamento.

6. La quota di consistenza numerica è determinata in ragione del numero di dipendenti assegnato a ciascun progetto ed eventualmente della durata della prestazione lavorativa di ognuno.

7. La somma ottenuta in applicazione dei commi precedenti costituisce il budget del progetto ed è assegnata ai dipendenti alternativamente:

a) in via preventiva secondo percentuali predefinite dal responsabile di posizione organizzativa in sede di presentazione del progetto;

b) a consuntivo previa valutazione espressa mediante assegnazione da parte del responsabile di posizione organizzativa di 2 parametri da 1 a 10 ciascuno e correlati con il ruolo e la qualità assunti dal dipendente in seno al singolo progetto.

8. La Giunta ha facoltà di modificare le percentuali di cui al comma 3 del presente articolo in ragione del contenuto concreto del piano della performance allo scopo di mantenere un equilibrato rapporto tra la consistenza numerica del singolo progetto ed i valori espressi dall'OIV e dalla Giunta medesima.

9. Per i progetti che trovano in tutto o in parte finanziamento mediante integrazione del fondo ai sensi dell'articolo 15 comma 5 CCNL 1/4/1999 (per la parte variabile del fondo) dovranno essere definite modalità di quantificazione delle risorse integrative sulla base di parametri oggettivi e coerenti con la qualità e quantità di prestazione lavorativa richiesta e dell'obiettivo perseguito e degli effetti finali sulla qualità del servizio.

Art. 35

Valorizzazione del progetto per i responsabili di posizione organizzativa

1. La quota di retribuzione di risultato dei responsabili destinata a remunerare la performance organizzativa non può essere inferiore al 30% né superiore al 49% della retribuzione di risultato in godimento.

2. La quota di cui al comma 1 è definita dalla Giunta con la deliberazione di cui all'art. 43 del presente regolamento su proposta dell'OIV.

3. Per ciascun progetto/obiettivo/piano assegnato è definita dall'OIV la corrispondente quota di retribuzione di risultato.

4. La quota di retribuzione di risultato di cui al comma 1 può essere liquidata previo accertamento del conseguimento degli obiettivi/progetti assegnati al responsabile di posizione organizzativa ed afferenti alla performance organizzativa da condursi nei modi, forme e limiti di cui al presente regolamento.

SEZIONE II – LA PERFORMANCE

CAPO I – Elementi generali

Art. 36

Ciclo della performance

1. La presente sezione disciplina il ciclo della performance in attuazione di quanto previsto dall'art. 4 comma 2 e 16 comma 2 del d. lgs. 150/2009.
2. Il ciclo della performance è articolato secondo le seguenti fasi:
 - a) definizione dei progetti/obiettivi/piani in coerenza e sincronia con l'approvazione dei documenti di programmazione contabile ed economico-finanziaria di competenza dell'Assemblea e della Giunta;
 - b) monitoraggio in corso di esercizio, almeno una volta l'anno, e comunque in coincidenza con le fasi di monitoraggio dell'andamento economico e finanziario;
 - c) verifica dei risultati conseguiti;
 - d) applicazione degli istituti premianti connessi al salario accessorio.
 - e) rendicontazione delle attività e dei risultati in coincidenza con l'approvazione del rendiconto economico-finanziario.
3. Il ciclo di gestione della performance presuppone l'avvenuta approvazione del Piano delle risorse e degli obiettivi con il quale vengono individuate le risorse finanziarie e strumentali correlate agli obiettivi selezionati dall'amministrazione e si articola nei seguenti atti fondamentali di competenza della Giunta:
 - a. deliberazione di approvazione dei progetti/obiettivi/piani di lavoro afferenti alla performance organizzativa ed individuale corredata dagli indicatori di misurazione e degli obiettivi da conseguire proposti dall'OIV;
 - b. deliberazione di presa d'atto dell'avvenuta verifica intermedia in ordine all'andamento della performance adottata su proposta del OIV;
 - c. deliberazione di approvazione della relazione sulla performance su proposta dell'OIV;
 - d. liquidazione al personale dei premi connessi al sistema incentivante;
 - e. liquidazione ai responsabili dei premi connessi al sistema incentivante a cura del responsabile della struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, previa deliberazione della Giunta, su proposta dell'OIV.
4. Il responsabile della struttura permanente di misurazione dirige il processo di formazione della deliberazione di approvazione dei progetti di cui al comma 3 lettera a) del presente articolo allo scopo di assicurare la coerenza di questa con i contenuti della relazione previsionale e programmatica e del piano delle risorse e degli obiettivi (PRO).
5. La definizione degli obiettivi gestionali presuppone l'individuazione degli indicatori di valutazione e dei risultati attesi.

Art. 37

I livelli della performance

1. La performance è programmata e valutata nei due seguenti diversi livelli:
 - a) Performance organizzativa intesa come la valutazione del conseguimento del risultato atteso in relazione al singolo progetto/obiettivo/piano individuato dall'amministrazione ai sensi dell'art. 34 del presente regolamento;
 - b) Performance individuale intesa come qualità della prestazione lavorativa in generale e come contributo assicurato a ciascun dipendente al corretto funzionamento del settore di appartenenza.
2. La valutazione della performance organizzativa e individuale è espressa sia nei confronti dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa che nei confronti del restante personale dipendente.

Art. 38

Le risorse destinate al trattamento accessorio legato alla performance

1. Il sistema di incentivazione destinato alla performance è finanziato con quota parte del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 31 del CCNL siglato in data 22 gennaio 2004.
2. La contrattazione decentrata deve assicurare che una percentuale maggioritaria delle risorse destinate a finanziare il sistema della performance sia attribuita alla performance individuale e che di quest'ultima una percentuale prevalente sia destinata a finanziare una quota limitata del personale.
3. Al fine di assicurare il rispetto del principio di cui al comma precedente il fondo di cui al presente articolo è destinato
 - a. per una quota non inferiore al 51% a finanziare il sistema premiante connesso alla performance individuale;
 - b. per la restante quota a finanziare la performance organizzativa
4. La contrattazione decentrata può destinare una quota del fondo di cui al presente articolo per finanziare il premio di eccellenza ed il premio per l'innovazione nei modi, forme e limiti di cui al presente regolamento.

CAPO II – La performance organizzativa

Art. 39

La performance organizzativa

1. La performance organizzativa, come definita all'art. 39 comma 1 lett. a) del presente regolamento è disciplinata dalle seguenti disposizioni nel rispetto dei principi contenuti agli artt. 3,4,5 comma 2 e 7 del d. lgs. 150/2009.

2. L'erogazione delle risorse della contrattazione decentrata destinate a remunerare la performance organizzativa è subordinata e proporzionata alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi ed alla realizzazione dei progetti da accertare e certificare nel rispetto del presente regolamento.

Art. 40

Struttura dei progetti e degli obiettivi

1. I progetti e gli obiettivi sono attività da svolgere in orario di servizio finalizzate a perseguire obiettivi rilevanti, specifici, circoscritti e misurabili.

2. I progetti devono in linea di massima presentare la seguente struttura:

a) l'oggetto del progetto ed eventualmente il posizionamento dello stesso nell'ambito degli obiettivi dell'amministrazione;

b) la durata annuale, pluriennale ovvero la volontà di stabilizzazione dell'attività;

c) le modalità di determinazione del personale coinvolto ed i compiti di massima di questo ed eventualmente la quota percentuale da assegnare a ciascuno in caso di raggiungimento dell'obiettivo;

d) la determinazione degli strumenti e delle risorse necessarie allo svolgimento delle attività;

e) l'identificazione delle fasi di svolgimento al fine di permettere le verifiche intermedie;

f) il risultato atteso e l'incidenza sulla qualità del servizio di cui il progetto eventualmente accede;

3. I progetti che prevedono riorganizzazioni o innovazioni capaci di apportare una riduzione dei costi devono contenere una relazione dettagliata di quantificazione dei risparmi attesi anche al fine di consentire la valutazione del responsabile e l'integrazione del fondo delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 27 del d. lgs. 150/2009.

Art. 41

Formazione del piano della performance organizzativa. La definizione e valorizzazione dei progetti

1. I responsabili dei servizi, sulla base delle indicazioni desumibili dagli strumenti di pianificazione finanziaria e delle direttive impartite dagli organi di indirizzo presentano i progetti/piani/obiettivi che intendono sottoporre al processo di valorizzazione, entro i 30 giorni precedenti all'adozione della deliberazione di cui al comma 4.

2. I progetti sono presentati al responsabile della struttura permanente di cui all'articolo 33 del presente regolamento il quale coordina il processo di attribuzione da parte dell'OIV:

a) degli indicatori e degli standard che dovranno consentire la valutazione e misurazione intermedia e finale;

b) del parametro di valorizzazione di cui all'art. 36 comma 3 lettera b) del presente regolamento.

3. La Giunta, su proposta del responsabile della struttura permanente attribuisce il parametro di valutazione di cui all'art. 33 comma 3 lettera c) del presente regolamento ed approva la proposta complessiva di valorizzazione.

4. La deliberazione predetta deve essere adottata entro il 31 gennaio di ciascun anno, ovvero entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, e costituisce il "piano della performance organizzativa" e deve essere corredata dal parere dell'organismo di valutazione della performance.

5. Il responsabile della struttura permanente assicura la coerenza della deliberazione di cui al comma 3 con la relazione previsionale e programmatica e con il piano delle risorse e degli obiettivi (PRO).

Art. 42

Verifiche intermedie

1. Le attività afferenti alla realizzazione dei progetti devono essere monitorate e verificate in corso di esercizio a mezzo di appositi incontri del responsabile del progetto con i dipendenti coinvolti al fine di correggere ed indirizzare il lavoro del personale.

2. Gli incontri di cui al comma precedente hanno cadenza di norma semestrale e devono coinvolgere gli amministratori referenti del progetto, se individuati dalla Giunta.

3. Entro il 20 settembre di ciascun esercizio dovrà essere redatto un verbale attestante lo stato di avanzamento del progetto/obiettivo.

4. Il verbale di cui al comma precedente, corredato delle valutazioni dell'OIV deve essere presentato alla Giunta.

Art. 43

Misurazione e valutazione della performance organizzativa

1. La valutazione e la misurazione della performance organizzativa è svolta dall'O.I.V. sulla base del sistema di misurazione e valutazione di cui al presente regolamento.
2. La misurazione attiene in particolare:
 - a) al grado di raggiungimento degli obiettivi e dei progetti contenuti nella deliberazione di cui all'art. 41 del presente regolamento.
 - b) all'accertamento delle economie gestionali eventualmente programmate;
 - c) al soddisfacimento del bisogno cui l'azione amministrativa tende a dare risposta.
3. Il sistema di misurazione e valutazione definisce le modalità di coinvolgimento dei portatori di interesse nel processo di valutazione della performance organizzativa.
4. La misura del raggiungimento è espressa dall'OIV in termini percentuali da 0 a 100 esplicitati in una breve relazione.
5. I verbali ed i documenti di valutazione della performance organizzativa dovranno essere redatti entro il 31 marzo di ciascun anno ovvero entro i 30 giorni antecedenti l'approvazione del rendiconto.
6. La percentuale di raggiungimento dell'obiettivo coincide:
 - a) con la percentuale della quota di retribuzione di risultato che può essere liquidata al responsabile del servizio cui il progetto è stato assegnato;
 - b) con la percentuale delle risorse decentrate assegnate al progetto ai sensi dell'art. 34 comma 3 che possono essere distribuite.
7. Il responsabile del servizio può graduare la quota spettante al singolo dipendente in relazione alla strategicità del ruolo ricoperto e della qualità della prestazione ai sensi dell'art. 34 comma 7 lettera b).
8. La valutazione di cui al comma precedente può comportare una riduzione rilevante del premio nel caso in cui i verbali di verifica intermedia attestino la presenza di richiami da parte del responsabile del servizio disattesi dal dipendente. Ricorrendo i medesimi presupposti precedenti, la riduzione del premio connesso alla performance organizzativa può essere disposta dal responsabile anche nell'ipotesi di cui alla lettera a) comma 7 dell'art. 34.
9. Le economie così ottenute sono ripartite automaticamente tra gli altri dipendenti assegnati al progetto.

CAPO III – La performance individuale

Art. 44

Performance individuale del personale

1. La performance individuale del personale è rappresentata dall'insieme dei seguenti elementi:
 - a) qualità della prestazione individuale di ciascun dipendente nell'espletamento della propria prestazione lavorativa quotidiana;
 - b) qualità del contributo individuale all'azione di gruppo espresso come capacità di interazione/integrazione della propria attività con quella del rimanente personale;
 - c) contributo individuale alla realizzazione delle attività assegnate dal responsabile del servizio
 - d) competenza e professionalità progressivamente acquisite nel corso dell'attività lavorativa;
 - e) capacità di presidiare le attività monitorate dagli indicatori definiti dal sistema di misurazione e valutazione definitivi dall'OIV;
 - f) conseguimento di obiettivi individuali assegnati dal responsabile del servizio.
2. La valutazione della performance individuale è finalizzata alla corresponsione della quota del fondo delle risorse decentrate destinata a tale finalità ai sensi dell'art. 38 comma 3 lettera a) del presente regolamento.

Art. 45

Gli elementi di valutazione della performance individuale

1. Gli elementi di valutazione della performance individuale, eventualmente aggiornati entro il 31 gennaio di ogni anno ovvero entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, sono comunicati al personale dipendente mediante affissione all'albo pretorio. Essi sono inoltre comunicati alle organizzazioni sindacali firmataria dell'accordo decentrato.

Art. 46

La valutazione della performance individuale del personale dipendente

1. La valutazione della performance individuale del personale è svolta dal collegio dei responsabili presieduto dal Segretario.

2.L'attività di valutazione è sottoposta alla sovrintendenza dell'OIV.

3.La valutazione è disposta mediante graduazione dei risultati del personale secondo livelli di prestazione determinati dai seguenti criteri selettivi di valutazione:

- a. svolgimento dei compiti e delle funzioni assegnate
- b. utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse assegnate
- c. iniziativa personale, flessibilità e arricchimento professionale
- d. rapporti con l'utenza e con gli altri dipendenti
- e. orientamento alla soluzione dei problemi e ai risultati.

4. Con deliberazione di Giunta può essere determinata annualmente una quota delle risorse di cui all'art. 38 comma 3 lett. a) da assegnarsi al dipendente che ha ottenuto la valutazione migliore. Le restanti risorse sono distribuite in proporzione alle valutazioni risultanti della graduatoria determinata ai sensi del precedente comma.

5. La valutazione della performance individuale costituisce elemento per l'assegnazione degli incentivi di cui al Capo IV del presente regolamento.

Art. 47

La performance individuale dei responsabili di posizione organizzativa.

1.La performance individuale dei responsabili consiste nei seguenti elementi:

- a) perseguimento degli obiettivi individuali;
- b) perseguimento di obiettivi comportamentali;
- c) perseguimento di obiettivi organizzativi;

2.La valutazione della performance individuale è svolta dall'OIV supportato dal Segretario.

3. La valutazione è disposta mediante graduazione dei risultati del personale secondo livelli di prestazione determinati dai seguenti criteri selettivi di valutazione:

- a. iniziativa personale, flessibilità e arricchimento professionale
- b. grado di autonomia e di responsabilità
- c. orientamento alla soluzione dei problemi e ai risultati
- d. organizzazione e gestione delle risorse assegnate
- e. gestione dei rapporti con i dipendenti, collaborazione tra responsabili
- f. rapporti con l'utenza esterna e con gli organi di indirizzo politico-amministrativo.

4. La valutazione di cui al comma precedente consente la liquidazione della proporzionale quota di retribuzione di risultato legata alla performance individuale.

5.Le economie conseguenti alla valutazione costituiscono economie di bilancio.

CAPO IV – Altre forme di remunerazione ed incentivanti

Art. 48

Gli strumenti di incentivazione

1.L'incentivazione del personale dell'amministrazione è assicurata oltre che dalle somme destinate alla performance individuale ed organizzativa anche dagli istituti di seguito elencati:

- a. premio di eccellenza;
- b. premio per l'innovazione;
- c. progressioni economiche
- d. premio di efficienza
- e. progressioni di carriera

2. Le successive disposizioni costituiscono attuazione degli artt. 21, 23, 25 e 27 del d.lgs. 150/2009.

3.La remunerazione del personale cui sono attribuite particolari responsabilità, rischi, disagi o comunque è sottoposto a condizioni particolari di svolgimento dell'attività lavorativa è assicurata mediante corresponsione delle indennità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

4.E' vietata l'introduzione di indennità diverse da quelle previste dal contratto nazionale.

Art. 49

Premio di eccellenza

1.L'amministrazione sentite le organizzazioni sindacali ha facoltà di istituire il premio di eccellenza.

2.L'istituzione del premio è in ogni caso subordinata al rinnovo del contratto nazionale di lavoro scaduto il 31 dicembre 2009.

3.Il premio può essere assegnato a n. 1 dipendente e concorre senza escluderle con le altre forme incentivanti.

4.I criteri per l'attribuzione del premio sono individuati dall'OIV su proposta del Segretario comunale sentiti i responsabili di servizio e sono resi noti mediante pubblicazione di un apposito avviso sul sito istituzionale e negli spazi interni appositamente destinati.

5.Il premio è finanziato con una percentuale della somma destinata a remunerare la performance come determinata dall'art. 38, definita preventivamente dalla contrattazione decentrata.

6.Il premio è assegnato dal Segretario su proposta dei responsabili di servizio.

7.L'OIV monitora l'andamento del premio e segnala eventuali incongruenze alla Giunta.

Art. 50 **Premio per l'innovazione**

1.L'amministrazione sentite le organizzazioni sindacali ha facoltà di istituire il premio per l'innovazione.

2.L'istituzione del premio è in ogni caso subordinata al rinnovo del contratto nazionale di lavoro scaduto il 31 dicembre 2009.

3.Il premio può essere assegnato a n. 1 dipendente e concorre senza escluderle con le altre forme incentivanti.

4.I criteri per l'attribuzione del premio sono individuati dall'OIV su proposta del Segretario sentiti i responsabili di servizio e sono resi noti mediante pubblicazione di un apposito avviso sul sito istituzionale e negli spazi interni appositamente destinati.

5.Il premio è finanziato con una percentuale della somma destinata a remunerare la performance come determinata dall'art. 38, definita preventivamente dalla contrattazione decentrata. Tale somma può essere integrata con le economie generatesi nella valutazione della performance individuale anche in considerazione dell'orario ridotto dei dipendenti.

6.Il premio è assegnato dal Segretario su proposta dei responsabili di servizio.

7.L'OIV monitora l'andamento del premio e segnala eventuali incongruenze alla Giunta a mezzo della struttura di supporto di cui all'art. 32 del presente regolamento.

Art. 51 **Progressioni economiche**

1.Le risorse riservate all'istituto delle progressioni economiche sono definite in sede di contrattazione decentrata ferma restando la necessità di perseguire nel tempo l'obiettivo di destinare alla performance individuale una quota crescente di risorse disponibili.

2.Al fine di garantire omogeneità di comparazione di norma la procedura selettiva deve essere gestita:

- a) confrontando se possibile dipendenti in possesso di categorie e profili professionali affini tra loro;
- b) operando con prove selettive di carattere comportamentale;
- c) operando con prove selettive di carattere tecnico in materie di carattere generale e comunque comune ai dipendenti;
- d) per i profili operativi mediante prove pratiche anche di carattere manuale in relazione alle competenze del personale che partecipa alla selezione.

3.Per le finalità di cui al comma 2 l'amministrazione può prevedere prove selettive differenziate ed ulteriori per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa.

4.Nell'ipotesi di cui al comma 3 la contrattazione decentrata, nell'ambito delle risorse già assegnate all'istituto definisce i criteri per individuare la quota destinata alle posizioni organizzative distinguendola da quella riservata al restante personale.

5.Il sistema di progressione non può operare sulla base di elementi automatici ed autoreferenziali per assegnazione dei punteggi ad eccezione dell'anzianità che può operare limitatamente alla categoria A e B e per quest'ultima fino ai passaggi al B3 incluso.

Art. 52 **Premio di efficienza**

1.Il premio di efficienza è costituito da una quota pari al 30% dei risparmi di gestione stimati, conseguiti e misurati a norma del presente articolo.

2.Il premio di efficienza consegue alla positiva realizzazione di un progetto di riorganizzazione di servizi esistenti ovvero implementazione di attività imposte da disposizioni di legge di nuova emanazione.

3. Il progetto deve presentare le caratteristiche di cui all'art. 40 del presente regolamento.

4.La relazione di presentazione deve in particolare:

- a) individuare le somme di riferimento sulle quali misurare le economie;
- b) individuare gli interventi di spesa e le risorse in entrata da monitorare in corso di esercizio per verificare l'andamento economico del progetto;
- c) operare una quantificazione preventiva delle presunte economie che si intendono realizzare.

5. La relazione a conclusione del progetto deve evidenziare le economie effettivamente conseguite.
6. Il revisore del conto dovrà asseverare le economie accertate nella relazione di cui al comma precedente.
7. Costituisce elemento di valutazione del responsabile sia il mancato conseguimento delle economie che lo scostamento eccessivo (positivo o negativo) dalla previsione iniziale.
8. L'OIV in sede di approvazione del piano della performance individua ai fini della valutazione del responsabile la percentuale di scostamento massima ammessa (avuto riguardo anche all'entità delle economie attese) fatto salvo quanto stabilito al comma successivo.
9. Le verifiche intermedie devono dare conto degli eventuali elementi anche imprevisti e sopraggiunti che giustificano gli scostamenti.

Art. 53

Destinazione risorse derivanti dal premio di efficienza

1. Le risorse acquisite al fondo ai sensi dell'art. 52 sono distribuite come seguono:

- a) una percentuale definita in sede di contrattazione decentrata di un importo non inferiore al 20% e non superiore al 25% delle economie conseguite è assegnata ai dipendenti che hanno partecipato al progetto;
- b) la somma rimanente è acquisita al fondo delle risorse variabili ed è destinata ad incrementare il sistema di premialità legato alla performance individuale e organizzativa.
- c) per le somme di minore entità la contrattazione collettiva può riservare l'intero importo ai dipendenti che hanno partecipato al progetto.
- d) la retribuzione di risultato può essere integrata con le risorse di cui al presente articolo soltanto qualora non sia raggiunto il limite massimo stabilito dal contratto collettivo.

2. Nel caso in cui le economie conseguite abbiano carattere strutturale certificato dal revisore dei conti l'integrazione di cui al comma 1 dovrà essere effettuata per un periodo non inferiore a tre e non superiore a cinque esercizi finanziari ferma restando annualmente la verifica sull'effettivo accertamento delle economie di gestione.

Art. 54

Progressioni di carriera

1. La progressione di carriera è costituita dal passaggio dei dipendenti da una categoria a quella superiore del sistema di inquadramento.

2. La progressione di cui al comma 1 può avvenire solo mediante pubblico concorso.

3. L'amministrazione ha la facoltà di riservare il 50% dei posti messi a concorso al personale interno purchè in possesso dei titoli di studio e professionali richiesti per l'accesso dall'esterno al posto medesimo.

4. Fermo restando il diritto di partecipare alla selezione di tutti i dipendenti in possesso dei requisiti di cui al comma 3, l'amministrazione ha la facoltà di prevedere nel bando di selezione:

- a) che la graduatoria di merito dei dipendenti che hanno passato le prove sia redatta oltre che in ragione del punteggio conseguito nelle stesse anche sulla base di un punteggio ulteriore predefinito ed attribuito in ragione dell'esito del processo di valutazione della performance individuale relativa ad almeno gli ultimi due esercizi. Tale punteggio deve essere definito e comunicato successivamente all'esecuzione delle prove ma prima della correzione delle stesse.
- b) che l'accesso relativo ai posti messi a concorso avvenga in ragione dell'esito del processo di valutazione della performance individuale relativa almeno agli ultimi 2 esercizi.

5. Nell'ipotesi sub b) precedente, i dipendenti che non sono in possesso dei requisiti previsti dal bando possono partecipare alla selezione unicamente con riguardo ai posti riservati all'accesso dall'esterno.