

TITOLO IV - LA VALUTAZIONE E LA PREMIALITÀ DEL PERSONALE DIPENDENTE

Capo I - L'ATTUAZIONE DELLA PREMIALITÀ AI SENSI DELLE NORME RECALE DAL D.LGS. 27 OTTOBRE 2009, N. 150

Art. 35 - Principi informatori della premialità

1. La programmazione, la misurazione e la valutazione dell'azione amministrativa sono finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi pubblici erogati dall'ente, secondo i principi di efficienza, efficacia, integrità, responsabilità e controllabilità.

2. Il Comune promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari sia di carriera.

3. La distribuzione di incentivi al personale del Comune non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

4. Il ciclo di gestione della performance organizzativa e di quella individuale, caratterizzato dalle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, nonché è integrato con gli altri sistemi di pianificazione e controllo gestionali di cui l'ente è dotato.

Art. 36 – Sistema premiale

1. Il sistema premiale applicabile presso l'amministrazione prevede il riconoscimento, al conseguimento degli standard o degli indicatori di performance, di specifici premi al personale dipendente, dirigente e non dirigente.

2. Ai fini dell'attuazione del regime di premialità, a decorrere dall'anno 2011 il sistema premiale è configurato secondo un principio di tassatività dei premi previsti dall'ordinamento, in attuazione del quale gli strumenti premiali applicabili presso l'amministrazione sono quelli espressamente prescritti e regolati nel presente regolamento.

3. Ai fini di cui sopra, costituiscono strumenti premiali i seguenti istituti economici di natura incentivante:

- a) la retribuzione di risultato per i dirigenti ed i titolari di posizione organizzativa
- b) gli incentivi al merito ed all'incremento di produttività
- c) la progressione economica orizzontale
- d) l'attribuzione di incarichi e di responsabilità
- e) il bonus annuale delle eccellenze
- f) il premio annuale per l'innovazione
- g) il premio di efficienza
- h) l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale
- i) la progressione di carriera.

4. Le forme premiali di cui alle lettere a) e b) sono prescritte ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 19, comma 3, e 31, comma 3, del Dlgs. n. 150/2009.

5. Gli strumenti premiali previsti dalle lettere a), b), c), d), e), f) e g) sono riconosciuti a valere sui fondi di alimentazione del salario accessorio.

6. Gli strumenti premiati di cui alle lettere h) ed i) sono finanziati da specifiche risorse di bilancio

7. Gli strumenti di premialità di cui alle lettere e) ed f) saranno attivati e finanziati all'atto della relativa previsione del competente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 37 - Il Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il Sistema di valutazione permanente previsto dall'articolo 6 del Ccnl 31.3.1999 coincide con il Sistema di valutazione della performance (di seguito Sistema) di cui all'articolo 7, comma 1, del d.lgs 150/2009, come attuato dal presente regolamento.

2. Il Sistema riguarda tutti i dipendenti, qualunque sia la qualifica alla quale appartengono.

3. Sono rispettati i diversi ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale previsti dall'articolo 9 del d.lgs 150/2009 in modo differenziato per dirigenti e dipendenti dell'area delle qualifiche.

4. Le fasi del Sistema si articolano in stretta connessione col ciclo di gestione della performance di cui all'articolo 4 del d.lgs 150/2009.

Art. 38 - Oneri

1. Dall'applicazione delle disposizioni del presente titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Ente. L'Amministrazione utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Capo II - CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 39 - Ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 del D.lgs. 150/2009 prevede:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, 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 e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

2. Nello specifico, questo ente sviluppa in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il seguente ciclo di gestione della performance:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi, conformi alle caratteristiche definite dal secondo comma dell'art. 5 del D.Lgs. 150/2009, attraverso il Piano esecutivo di gestione (Peg) o il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) approvato dalla Giunta sulla base di quanto contenuto in atti fondamentali adottati dal Consiglio quali ad esempio: Bilancio di previsione, Relazione Previsionale e Programmatica, Programmazione Triennale del Fabbisogno di personale, Programmazione Triennale del Piano delle Opere Pubbliche;

b) identificazione delle risorse collegate ai singoli obiettivi con le seguenti modalità:

- Relazione previsionale e programmatica: analisi dei programmi e dei progetti con particolare attenzione alle fonti di finanziamento;

- Piano esecutivo di gestione (Peg) o Piano degli Obiettivi (PDO): assegnazione delle risorse alle aree, ai settori e agli uffici per la piena operatività gestionale anche attraverso la gradazione di cui all'art 59 del presente regolamento;

c) monitoraggio in corso di esercizio attraverso i seguenti momenti specifici:

- 30 settembre di ciascun anno: nell'ambito delle verifiche sullo stato di attuazione dei programmi e dei progetti, attraverso appositi report e analisi da parte dei Responsabili dei servizi e dei competenti Assessori;

- 30 novembre di ciascun anno: nell'ambito delle verifiche sull'assestamento generale al bilancio dell'esercizio in corso;

d) misurazione della performance che in questo ente ha per oggetto:

- “*performance organizzativa*”: valutazione della performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso attraverso il controllo di gestione di cui agli articoli 196/198-bis del D.lgs. 267/2000 e all'art. 41 del presente regolamento;
- “*performance di unità*”: valutazione della performance con riferimento alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'ente attraverso il sistema di valutazione disciplinato al Capo III del presente regolamento;
- “*performance individuale*”: valutazione della performance in relazione ai singoli dipendenti attraverso il sistema di valutazione disciplinato al Capo III del presente regolamento.

e) utilizzo dei sistemi premianti: gli strumenti sono definiti dai Contratti nazionali di lavoro e dai principi, tempi, modalità e fasi del sistema di valutazione di cui agli articoli del presente Titolo del regolamento;

f) rendicontazione: **la relazione sulla performance di cui all'art.10, comma 1 – lettera b) del D.Lgs. 150/2009** è costituita da: a) Rendiconto della gestione e Relazione al rendiconto della gestione; b) Reporto finale approvato dalla Giunta sugli obiettivi di PEG/PDO e validato dal Nucleo di Valutazione. In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la comunità amministrata e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa. I documenti di cui sopra saranno pubblicati, così come ogni fase del ciclo di gestione della performance sul sito internet dell'ente, fatte salve diverse e più specifiche attività informativa di volta in volta stabilite.

3. Ogni fase del Ciclo di gestione della performance viene inserita nel sito istituzionale dell'Amministrazione nella sezione denominata “Trasparenza, valutazione e merito”.

Capo III – LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE E IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Art. 40 - Soggetti

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- dall'organismo di valutazione di cui all'art. 42 del presente regolamento, che valuta la performance dell'amministrazione nel suo complesso, di ciascuna struttura amministrativa affidata alla direzione di un dirigente o ad un responsabile di servizio incaricato nell'area delle posizioni organizzative, e dei Responsabili;
- dai Responsabili, che valutano le performance individuali del personale assegnato comprese quelle dei titolari di posizione organizzativa. La valutazione avviene, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e tra le aree, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

Art. 41 – Oggetto della valutazione: performance organizzativa e individuale

1. La **valutazione della performance organizzativa** (ossia la valutazione dell'amministrazione nel suo complesso) è posta in essere in funzione degli standard di qualità, che attengono, ancorché non in via esclusiva, all'impatto nei confronti dei destinatari dell'attività pubblica e, in generale, dei cittadini, nonché all'attivazione di un processo di miglioramento continuo delle performance.

2. Sotto quest'ultimo aspetto, il sistema deve assicurare, in prospettiva: a) il miglioramento della qualità dei servizi pubblici, attraverso una revisione periodica e, quindi, un innalzamento progressivo degli standard di qualità; b) l'ottimizzazione dei costi dei servizi erogati, da operare attraverso il progressivo miglioramento degli standard economici.

3. In fase di prima attuazione verrà deciso annualmente in sede di approvazione degli strumenti di programmazione su quali servizi testare il nuovo sistema in via sperimentale. Gli esiti della valutazione dei risultati raggiunti verranno utilizzati ai fini dell'apprezzamento della performance organizzativa per tutto l'ente.

4. La valutazione sarà desunta da appositi questionari /schede finalizzati al raggiungimento di un indice di gradimento della qualità del servizio che determinerà l'esito della performance organizzativa.

5. La **valutazione della performance di unità** (ossia la valutazione di ciascuna struttura organizzativa di massima dimensione) è articolata negli obiettivi previsti dal PEG/PDO. Ciascuna struttura organizzativa avrà un indice di valutazione massimo di 100, che verrà determinato dalla somma dei pesi degli obiettivi assegnati per il grado di attuazione. La valutazione massima si verificherà solo al completo raggiungimento di tutti gli obiettivi prefissati.

6. La **valutazione della performance individuale** (ossia la valutazione di ciascun dipendente) è in funzione:

- a. della Performance di Ente (valutazione ottenuta dall'ente nel suo complesso) per il 5%;
- b. della Performance di Unità organizzativa (valutazione complessiva della struttura amministrativa nella quale è inserito), per il 40%;
- c. della Performance individuale per il 55% così come di seguito costituita, ciascuno degli ambiti valutativi qui considerati viene riportato su specifica scheda di valutazione, di cui **all'allegato "B"** al presente regolamento:

- **dal raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali:**

1. Per tale voce si intende l'attribuzione al dipendente di specifici obiettivi individuali, da parte del dirigente o responsabile di servizio, con la previsione specifica degli indicatori per la misurazione.
2. Gli specifici obiettivi individuali non possono riguardare astratte "capacità" o "idoneità", ma concernere effettive prestazioni di risultato connesse alla categoria di appartenenza ed al profilo professionale del dipendente.

- **dalla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza:**

1. In tale ambito verrà apprezzata l'effettiva incidenza dell'attività del dipendente, ai fini del risultato attribuito all'unità organizzativa di appartenenza ed il modo concretamente posto in essere nello svolgere le funzioni.
2. Essa si misura avendo riguardo alle modalità di svolgimento delle diverse attività e funzioni quali, a titolo esemplificativo, le seguenti:
 - a. ruolo rivestito nell'organizzazione;
 - b. atti assegnati alla struttura di appartenenza ai fini della realizzazione degli obiettivi del Peg;
 - c. intensità di incarichi operativi anche non connessi a funzioni del Peg, utili per lo svolgimento delle attività gestionali;
 - d. svolgimento di funzioni di controllo sull'andamento della gestione;
 - e. interventi sostitutivi o sussidiari nei confronti di altri colleghi finalizzati ad evitare scostamenti nei risultati della gestione;

- **dalle competenze professionali ed organizzative mostrate:**

1. Per competenze professionali mostrate si intende il grado di corrispondenza tra le competenze professionali possedute, attestate dal curriculum, dai risultati conseguiti in precedenza con relativa valutazione e le competenze effettivamente mostrate, nell'attività lavorativa dell'anno.
2. Trattandosi di competenze professionali "mostrate", occorre connettere la valutazione ad elementi di fatto, quali a titolo esemplificativo:
 - a. il grado di ricorso a richieste di supporto alle proprie funzioni;
 - b. la frequenza di correzioni sostanziali o mancate validazioni agli atti prodotti;
 - c. il rapporto tra soluzioni proposte/problemi rinvenuti;
 - d. il rapporto tra soluzioni proposte/correttezza tecnica delle soluzioni proposte;

La valutazione del grado di conseguimento della performance individuale spetta al dirigente e/o responsabile di servizio, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.

Capo IV – IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Art. 42 - Nucleo di valutazione

Ai sensi del vigente articolo 147 del D.lgs. n. 267/2000 e con riferimento alla non applicabilità diretta dell'articolo 14 del D.lgs. n. 150 /2009 alle autonomie territoriali, questa amministrazione individua nel nucleo di valutazione l'organismo atto a monitorare nel suo complesso il sistema della performance fino ad eventuale diversa previsione della Commissione di cui all'articolo 13 del d.lgs 150/2009.

Art. 43 - Composizione e nomina

Il nucleo di valutazione può essere composto da numero 3 membri (organo collegiale) o da un unico membro (organo monocratico) e viene nominato dal Sindaco sulla base della presentazione del curriculum e della valutazione dell'esperienza in possesso del soggetto. Il Comune costituisce in Nucleo di Valutazione, anche in forma associata con altri Enti pubblici locali. Non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 7 comma 6 del D.lgs. n. 165/2001. L'importo da corrispondere ai membri del nucleo di valutazione è stabilito dal Sindaco nel decreto di nomina e viene impegnato sul bilancio dell'ente con apposita determina dirigenziale. Fra i membri del nucleo possono essere designati anche il segretario comunale o il direttore generale ove nominato.

Art. 44 - Requisiti ed incompatibilità

Ai componenti del Nucleo di valutazione sono richieste documentate competenze, capacità intellettuali, manageriali, relazionali, ed esperienza in sistemi di valutazione e controllo. I membri del nucleo di valutazione devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- i componenti devono in ogni caso possedere diploma di laurea specialistica (5 anni nell'attuale ordinamento) o di laurea quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi, ed adeguata esperienza nel campo della gestione delle risorse umane nel pubblico impiego o nel settore privato, o, comunque, esperienza nel settore della gestione manageriale di aziende, enti, istituzioni, ecc., sia pubblici che privati;

- non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali svolti sul territorio dell'Ente negli ultimi tre anni 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;

- Esperienza, rinvenibile nel curriculum vitae dei candidati a ricoprire il ruolo di membro del nucleo di valutazione, nell'ambito delle materie correlate al lavoro pubblico, agli aspetti giuridici ed economici del personale degli enti locali e agli aspetti organizzativi e gestionali;

- Vista la ridotta dimensione dell'ente e della relativa misurazione e valutazione delle attività, possono far parte del nucleo di valutazione di questo ente, anche soggetti che partecipano ad altri nuclei o organismi indipendenti di valutazione in diverse amministrazioni.

Art. 45 - Modalità di nomina

1. Il nucleo di valutazione è nominato dal Sindaco, con atto motivato e previo accertamento dei requisiti di cui al precedente articolo, delle competenze e delle capacità specifiche richieste, tenuto conto dei curricula presentati.

Art. 46 - Durata in carica e revoca

La durata del nucleo può al massimo essere coincidente al mandato del Sindaco, salvo revoca che avviene con provvedimento motivato del Sindaco, nel caso di sopraggiunta incompatibilità o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'Ente o in contrasto con il ruolo assegnato o per gravi inadempienze. Il nucleo di valutazione si riunisce ogni qualvolta lo richieda uno dei componenti e decide a maggioranza dei suoi componenti. Il Presidente provvede alla convocazione senza formalità del nucleo e dirige i lavori della seduta. Il dirigente dell'area risorse umane assicura le risorse umane ed organizzative necessarie al funzionamento del nucleo di valutazione.

Art. 47 - Funzioni

1. Il nucleo di valutazione svolge le seguenti attività:
- a) monitora il funzionamento complessivo del ciclo di gestione della performance, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed adotta tutti gli atti necessari allo svolgimento dello stesso;
 - b) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al presente Titolo, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 al Titolo III, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - c) valuta le prestazioni dei dirigenti;
 - d) verifica l'adozione e l'attuazione del sistema di valutazione permanente dei dirigenti e del personale dipendente nel rispetto dei principi contrattuali e del D.lgs. 150/2009;
 - e) verifica l'esistenza e l'attuazione dei sistemi di controllo interno di cui all'articolo 147 del D.lgs. n. 267/2000;
 - f) certifica la possibilità di incremento del fondo delle risorse decentrate di cui all'articolo 15 del C.C.N.L. 1/4/1999 ai sensi dell'articolo 15 comma 2 e comma 4 del medesimo contratto;
 - g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
 - h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;

Capo V – INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 48 – Graduatorie per la valutazione della performance individuale

1. Ai fini del conseguimento di qualsiasi forma di premialità la combinazione della valutazione della performance organizzativa e di quella individuale deve consentire l'inserimento di ciascun operatore, in una graduatoria di merito valutativo formata in ordine decrescente secondo il punteggio conseguito ad esito del momento valutativo. L'ordine di graduazione, ai fini della formazione della graduatoria, è effettuato, sulla base della valutazione resa dall'organo competente, su proposta del Nucleo di Valutazione, che assicura l'oggettività della collocazione in tale graduazione e l'assenza di ogni forma di strumentalizzazione e/o di alterazione, ai sensi dell'art. 19, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009.

2. La collocazione degli operatori nell'ambito degli appositi livelli di performance rappresentati dalle fasce di merito di cui al successivo articolo 49 è operata secondo l'ordine della graduatoria valutativa prevista dal precedente comma.

3. Ogni dirigente responsabile della struttura organizzativa di massima dimensione (Settore, Area, etc.) procede alla valutazione degli operatori affidati alla sua gestione ed il nucleo di valutazione propone la relativa graduatoria di merito ai fini del collocamento degli stessi nelle fasce di premialità corrispondenti al valore conseguito ad esito della valutazione.

4. Le graduatorie valutative devono essere formate di norma entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello interessato dal ciclo di valutazione, al fine di consentire la tempestiva erogazione del sistema di premialità, consentendo la permanenza del nesso consequenziale tra azione e premio, e di permetterne la valutazione di coerenza nel contesto della rendicontazione sulle performance di cui al precedente articolo 39.

5. L'organizzazione e la gestione del sistema di premialità interno, pertanto, deve essere realizzato attraverso l'utilizzo di graduatorie di merito formate secondo i seguenti principi, che rappresentano altrettanti limiti inderogabili di sistema:

- 1) autonomia valutativa, secondo le metodologie in atto presso l'ente
- 2) unicità del soggetto valutatore per ciascuna graduatoria valutativa;
- 3) ordine decrescente di collocazione secondo il punteggio di valutazione riportato;
- 4) collocamento in fascia di premialità sulla base dell'ordine di graduatoria conseguito a seguito del punteggio riconosciuto.

6. Al fine di garantire al meglio l'autonomia valutativa dei responsabili verranno adottate distinte graduatorie per i diversi livelli organizzativi di massima dimensione presenti nell'ente.

7. La possibilità di gestione di graduatorie di valutazione unitarie tra diversi ambiti organizzativi di massima dimensione è ammessa esclusivamente laddove la redazione di graduatorie per direzione (o settore) non sia concretamente operabile per la scarsa entità di risorse umane destinate.

8. Nel caso in cui il dipendente voglia proporre ricorso avverso la valutazione della performance individuale conseguita, sono previste le seguenti modalità attraverso le quali esperire il preventivo tentativo di conciliazione: il dipendente deve presentare entro 5 (cinque) giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, contestazione scritta indirizzata all'ufficio di direzione. Questo dovrà riunirsi e rivedere motivatamente le valutazioni attribuite entro 15 giorni dal reclamo.

Art. 49 – Fasce di merito per il personale dipendente

1. Le fasce di merito per il personale dipendente sono fissate in numero 4 (quattro) secondo l'ordine valutativo e le percentuali di distribuzione di seguito indicate:

- A. fascia ALTA
- B. fascia MEDIA ALTA
- C. fascia MEDIA BASSA.
- D. fascia BASSA

La ripartizione dei dipendenti fra le 4 fasce avverrà, per ognuna, in ragione dei seguenti criteri:

- viene determinato il valore della sommatoria complessiva, per tutti i dipendenti assegnati ad un settore, dei punteggi che si ottengono dalla moltiplicazione dei coefficienti legati all'indicatore quali-quantitativo delle risorse umane di cui al successivo art. 59 comma 3 lett. b e al grado di partecipazione di cui all'art. 60 comma 4;
- al punteggio ottenuto viene calcolata la quota del 25% e si trova così il valore limite che ogni fascia deve contenere al fine della attribuzione alle stesse dei singoli dipendenti;
- sulla base della valutazione individuale conseguita viene compilata una prima graduatoria dei dipendenti e la ripartizione delle quattro fasce viene operata sommando i punteggi dei coefficienti calcolati per ogni unità di personale fino al limite della quota di fascia;
- l'assegnazione dei dipendenti alle diverse fasce secondo i meccanismi descritti ai punti precedenti si effettua sempre per difetto, con la sola eccezione della fascia bassa che avrà pertanto valore residuale. Resta comunque inteso che la ripartizione in fasce del personale dovrà prioritariamente rispettare il principio della maggiore attribuzione di risorse, a parità di condizioni generali, al personale inserito nelle fasce più alte rispetto a quelle inferiori.

2. Una quota prevalente, in senso relativo, delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente che si colloca nella fascia di merito alta.

3. Le fasce di merito per il personale dipendente sono finanziate a valere sul fondo di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a), del Ccnl 1 aprile 1999, nelle more dell'entrata in vigore del nuovo sistema di finanziamento delle risorse decentrate, come individuato all'articolo 59 del presente regolamento.

4. Le fasce di merito risultano finanziate con le seguenti percentuali del fondo per la performance individuale, costituito secondo le indicazioni del successivo articolo 59:

- A. prima fascia: 35%;
- B. seconda fascia: 30%;
- C. terza fascia: 20%;
- D. quarta fascia: 15%;

5. A parità di valutazione espressa verrà data la precedenza, ai fini della formazione della graduatoria di merito, ai dipendenti che abbiano partecipato a progetti cui il sistema di valutazione ha assegnato un più alto livello di strategicità.

6. L'omesso riconoscimento di premialità per il mancato raggiungimento degli standard produttivi fissati dall'amministrazione non equivale all'accertata inadeguatezza della prestazione lavorativa resa dal dipendente, fatto salvo il motivato accertamento in tal senso.

7. Per effetto di quanto previsto dall'art.6, comma 1 del D.Lgs.141/2011 la differenziazione retributiva in fasce prevista nei commi 1 e 4 si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009.

Art. 50 – La valutazione del personale dirigente e delle posizioni organizzative

1. In sede di attribuzione degli obiettivi annuali ai responsabili delle strutture organizzative di massima dimensione potranno essere disciplinate le modalità di gestione del processo valutativo riferibile al personale dirigente e delle posizioni organizzative.
2. Laddove non vengano adottate le misure di cui al comma precedente si procederà secondo i seguenti criteri:
 - a) le fasce di merito per il personale della dirigenza sono 3 (tre) secondo l'ordine valutativo e le percentuali di distribuzione di seguito indicate:
 - A. fascia ALTA
 - B. fascia MEDIA
 - C. fascia BASSA

Il 25% dei dipendenti e dei dirigenti presenti in ciascuna graduatoria è collocato nella fascia Alta.

Il 50% dei dipendenti e dei dirigenti presenti in ciascuna graduatoria è collocato nella fascia Media/Alta.

Il 25% dei dipendenti e dei dirigenti presenti in ciascuna graduatoria è collocato nella fascia Media/Bassa.

b) Il fondo per il risultato della dirigenza è così suddiviso:

1. una quota del 10% è destinata a finanziare il risultato conseguito in connessione alla valutazione dell'ente nel suo complesso;
2. una quota del 30% è destinata a finanziare il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
3. una quota del 5% è destinata a finanziare la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura;
4. una quota del 10% è destinata a finanziare le competenze professionali mostrate;
5. una quota del 5% è destinata a finanziare la capacità di valutare attraverso una significativa differenziazione dei giudizi, a condizione che non risultino casi di immotivata carenza di differenziazione;
6. una quota del 40% è destinata a finanziare il risultato della performance dirigenziale, intesa come media dei risultati ottenuti dalle strutture da essi dirette. Tale quota è ripartita tra i dirigenti sulla base delle fasce di cui al comma successivo.

c) Le fasce di merito risultano finanziate con le seguenti percentuali del fondo:

- a. prima fascia: 40%;
- b. seconda fascia: 33%;
- c. terza fascia: 27%.

d) **La valutazione di ciascun dirigente** è in funzione:

1. della Performance di Ente (valutazione dell'ente nel suo complesso) per il 10%;
2. della Performance di Unità organizzativa (media dei risultati ottenuti dalle strutture da essi dirette) per il del 40%;
3. della Performance individuale per il 50% così come di seguito costituita, ciascuno degli ambiti valutativi qui considerati viene riportato su specifica scheda di valutazione, di cui **all'allegato "C"** al presente regolamento:

- **dal raggiungimento di specifici obiettivi individuali, per una percentuale del 30%:**

1. Per raggiungimento di specifici obiettivi individuali, si intende l'attribuzione al dirigente di non meno di due e non oltre cinque specifici obiettivi individuali, da parte della giunta o dal sindaco, il cui peso complessivo risulti pari a 100, (con eventualmente la previsione specifica degli indicatori per la misurazione).
2. Gli specifici obiettivi individuali debbono riguardare necessariamente le specifiche competenze proprie dell'area dirigenziale, come previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Non possono riguardare astratte "capacità" o "idoneità", ma concernere effettive prestazioni di risultato, quali, esemplificativamente:
 - a. assicurare uno standard di prestazioni, con minori dotazioni finanziarie o umane a disposizione;
 - b. contenere il costo economico di un ufficio o servizio;
 - c. assicurare un tempo certo per la conclusione di una procedura complessa, di particolare rilevanza per l'ente;
 - d. elaborare un piano o programma attuativo di particolare rilievo per l'ente.
3. La valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali spetta al nucleo di valutazione, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.

4. Ciascun obiettivo individuale avrà una pesatura, tale che la somma di essi dia sempre come totale 100.
- **dalla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, per il 5%;**
 1. Per qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura si intende l'effettiva incidenza dell'attività del dirigente, ai fini del risultato ottenuto dall'ente.
 2. Essa si misura non mediante astratte "capacità" e "idoneità", bensì avendo riguardo a concreti atti e funzioni, da determinare attraverso il Peg, quali, esemplificativamente:
 - a. quantità di atti organizzativi prodotti, finalizzati a specificare per gruppi di lavoro o singoli dipendenti modalità attuative degli obiettivi;
 - b. effettiva spinta verso l'utilizzo di sistemi gestionali informatizzati, attestati dal ricorso al mercato elettronico, al ricorso alla Pec ed alla firma digitale nelle relazioni e negoziazioni con terzi, attivazione di sistemi di erogazione di prodotti on-line o di gestione interna mediante sistemi informativi;
 - c. periodicità delle funzioni di controllo sull'andamento della gestione, attraverso reportistica interna;
 - d. interventi sostitutivi o sussidiari nei confronti dei funzionari o titolari di funzioni e responsabilità specifiche, finalizzate ad evitare scostamenti nei risultati della gestione di natura endogena;
 - e. interventi organizzativi per garantire standard nella tempistica dei procedimenti amministrativi.
 - e) La valutazione del contributo assicurato alla performance individuale spetta al nucleo di valutazione, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.
 - f) Ciascun indicatore avrà una pesatura, tale che la somma di essi dia sempre come totale 100.
 - **dalle competenze professionali mostrate, per una percentuale del 10%;**
 1. Per competenze professionali mostrate si intende il grado di corrispondenza tra le competenze professionali possedute, attestate dal curriculum, dai risultati conseguiti in precedenza con relativa valutazione e le competenze effettivamente mostrate, nella gestione annuale delle funzioni connesse all'incarico dirigenziale.
 2. Trattandosi di competenze professionali "mostrate", non sono coerenti valutazioni astratte, occorrendo connettere la valutazione ad elementi di fatto, quali:
 - a. il grado di ricorso a collaborazioni o supporti esterni alle proprie competenze;
 - b. la frequenza di correzioni sostanziali o mancate validazioni ad atti di particolare rilevanza, quali quelli destinati all'approvazione degli organi di governo o negoziali;
 - c. il grado di contestazioni di qualunque genere avverso gli atti adottati, conclusesi con decisioni sfavorevoli all'ente;
 - d. il grado di utilizzo, da parte di altri enti e soggetti, ad atti, consulenze anche informali, metodi e partecipazioni a seminari in qualità di relatore, connessi allo svolgimento dell'incarico.
 3. La valutazione delle competenze professionali mostrate spetta al Nucleo di valutazione, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.
 4. Il nucleo di valutazione esprimerà la sua valutazione in un range che va da 0 a 100 punti.
 - **dalla capacità di valutare attraverso una significativa differenziazione dei giudizi, per il 5%;**
 1. La capacità di valutare attraverso una significativa differenziazione dei giudizi consiste nell'attribuire le valutazioni ai dipendenti, nel rispetto del Sistema, in modo da valorizzare i più meritevoli, facilitando la costituzione delle "fasce valutative" previste, mediante:
 - a. l'annullamento o il contenimento al minimo possibile di valutazioni *ex aequo*;
 - b. rispetto delle percentuali teoriche di dipendenti ascrivibili alle varie tipologie di fasce;
 - g) La valutazione delle competenze professionali mostrate spetta al Nucleo di valutazione, che tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.
 - h) Il nucleo di valutazione esprimerà la sua valutazione in un range che va da 0 a 100 punti.
 4. Per effetto di quanto previsto dall'art.6, comma 1 del D.Lgs.141/2011 la differenziazione retributiva in fasce prevista nei commi 1 e 4 si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009.

Capo VI – PREMI E MERITO

Art. 51 - Bonus annuale delle eccellenze

1. Il Comune può istituire annualmente il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia di merito alta.
2. Il bonus delle eccellenze può essere assegnato a non più del 5% del personale individuato nella fascia di merito alta ed è erogato entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.
3. Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente destinate a premiare il merito e il miglioramento della performance, nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. 165/2001.
4. Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione e ai percorsi di alta formazione solo se rinuncia al bonus stesso.

Art. 52 - Premio annuale per l'innovazione

1. Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla performance organizzativa, Comune può istituire il premio annuale per l'innovazione.
2. Il premio per l'innovazione assegnato individualmente non può essere superiore a quello del bonus annuale di eccellenza.
3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete al nucleo di valutazione di cui all'art. 42 del presente Regolamento, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dirigenti e dipendenti o da gruppi di lavoro.

Art. 53 - Progressioni economiche

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
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 dal sistema di valutazione della performance dell'Ente.
3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Art. 54 - Progressioni di carriera

1. Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il Comune può prevedere la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente;
2. La riserva di cui al punto 1, non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e, comunque, potranno beneficiare della riserva stessa soltanto i dipendenti che siano in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria dei posti messi a concorso.

Art. 55 - Attribuzione di incarichi e responsabilità al personale dipendente

1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, il Comune assegna incarichi e responsabilità al personale dipendente dell'ente.
2. Tra gli incarichi di cui al punto 1 sono inclusi quelli di posizione organizzativa e di alta professionalità, disciplinati dall'art. 12 del presente regolamento.
3. I premi, per i dirigenti e le posizioni organizzative, sono costituiti, oltre che dalla retribuzione di risultato, dal bonus delle eccellenze, dal premio di innovazione e dal premio di efficienza, nonché, ove applicabili, dalle progressioni economiche, dalle progressioni di carriera, dall'attribuzione di incarichi e responsabilità e dall'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

Art. 56 - Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, il Comune può promuovere e finanziare annualmente, 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.

Art. 57 - Premio di efficienza

1. Le risorse annuali definite ai sensi del D.Lgs. 150/2009, sono annualmente incrementate delle risorse necessarie per attivare i premi di efficienza.

2. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 27 del decreto 150/2009, una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

3. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

4. Le risorse di cui al comma 2 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte del nucleo di valutazione.

Capo VII - LE RISORSE PREMIALI

Art. 58 - Definizione annuale delle risorse

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse destinate alla premialità sono individuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo.

2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti.

3. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di ente o di struttura, e di premi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico da assegnare solo al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.

Art. 59 - Budgetizzazione delle risorse destinate alla premialità

1. Nelle more dell'entrata in vigore della contrattazione nazionale collettiva che attuerà la previsione contenuta nell'articolo 40, comma 3-bis, del d.lgs 165/2001, ai sensi del quale la contrattazione collettiva integrativa al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentiva l'impegno e la qualità della performance destinando al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato, produce efficacia la ripartizione delle risorse decentrate, secondo le regole fissate dagli articoli 15 e 17 del Ccnl 1 aprile 1999 e 31 del Ccnl 22 gennaio 2004.

2. A ciascun responsabile di struttura organizzativa di massima dimensione è affidato uno specifico budget del fondo di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a), del Ccnl 1.4.1999 destinato all'erogazione degli incentivi, a seguito della valutazione della performance individuale, al personale dipendente allo

stesso affidato in gestione. Fatto salvo quanto previsto al successivo comma 3, in fase di approvazione del PEG, la Giunta Comunale può disporre l'affidamento di risorse finalizzate al finanziamento di specifici progetti per l'erogazione dei quali, anche in considerazione della particolarità di detti progetti in termini di personale interessato o di arco temporale entro cui si dispiegano le attività previste, verranno seguite le sole regole disciplinate nel presente regolamento con riferimento alla attribuzione della performance individuale, senza applicare i meccanismi previsti all'art.49.

3. Il budget di cui al precedente comma è definito annualmente sulla base dei seguenti criteri di determinazione:

a. **indicatore strategico di erogazione:** cui è destinata una quota pari al 20% del budget di cui sopra, salvo diversa previsione in fase di assegnazione degli obiettivi. Tale ripartizione avviene secondo gli indirizzi strategici contenuti nel PEG tra le strutture organizzative di massima dimensione secondo criteri di selettività erogativa di servizi/funzioni/attività che l'amministrazione ritiene di rilevanza strategica per il conseguimento degli obiettivi di mandato e che sono individuabili sulla base degli ordinari strumenti di programmazione. A tal fine è prevista l'assegnazione agli obiettivi, da parte del Nucleo di Valutazione, di un punteggio graduato secondo i criteri approvati con riferimento dalla vigente metodologia per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati alle figure dirigenziali.

b. **indicatore quali-quantitativo di risorse umane** assegnate in gestione alla struttura organizzativa, per la quota residua del budget, secondo i seguenti coefficienti di categoria: **A=1, B=1,15; B sup.= 1,30; C=1,45; D= 1.60; D sup =1,75.** I coefficienti si intendono per anno lavorativo con contratto full-time, per cui andranno eventualmente rapportati alle percentuali di part-time ed ai periodi di servizio se inferiori all'anno.

4. Il budget di cui sopra assegnato a ciascun responsabile di struttura organizzativa di massima dimensione, viene suddiviso in tre sub-fondi, legati rispettivamente ai diversi momenti di misurazione della performance di cui all'art. 39 e seguenti, secondo le seguenti percentuali:

- 5% performance organizzativa
- 40% performance unità
- 55% performance individuale

Art. 60 – Erogazione del budget a seguito della valutazione

1. Al fine di accedere al sistema di premialità interno all'amministrazione, ogni dipendente deve conseguire la votazione minima di 50 ad esito del processo valutativo, che costituisce il limite minimo di accesso al sistema premiale. La valutazione al di sotto di 50 punti non dà diritto ad alcun incentivo premiante.

2. Le risorse finanziarie per l'erogazione della performance individuale, suddivise in appositi stanziamenti di Settore (budget di cui al precedente articolo) e rese disponibili al conseguimento degli obiettivi di risultato, sono erogate al personale dipendente di ciascun settore, secondo il seguente sistema:

3. Il 5% del budget di Settore, performance organizzativa, rapportato alla valutazione ottenuta dall'ente nel suo complesso, viene ripartito tra tutti i dipendenti del settore in relazione al proprio coefficiente di categoria e grado di partecipazione;

4. Il grado di partecipazione, attestato dal dirigente competente, sostanzia il diverso apporto dato dai singoli dipendenti anche in funzione del tempo in cui gli stessi sono stati assegnati ai piani di attività (le varie tipologie di assenza incideranno secondo le normative nel tempo vigenti); il parametro da utilizzare varierà, di norma, da 0 a 36.

5. Il 40% del budget di Settore, performance unità, rapportato alla valutazione ottenuta dall'unità organizzativa o area di responsabilità, viene ripartito tra tutti i dipendenti del settore in relazione al proprio coefficiente di categoria e grado di partecipazione;

6. Il 55% del budget di Settore, performance individuale, viene ripartito tra tutti i dipendenti del settore in relazione al proprio coefficiente di categoria e grado di partecipazione sulla base delle fasce di assegnazione di cui all'art. 49 e della valutazione conseguita.