



CITTA' DI GRAVELLONA TOCE

Provincia del Verbano Cusio Ossola

REGOLAMENTO COMUNALE DI DISCIPLINA DEL CICLO DELLE PERFORMANCE E DEL SISTEMA INCENTIVANTE

(Delibera GC. n.90 del 25.05.2016)

INDICE

PRINCIPI GENERALI

Art 1 – Oggetto del Regolamento

Art 2 – Finalità. Il sistema degli standard di qualità

TITOLO I

LA PERFORMANCE

CAPO I

I SOGGETTI

Art 3 - Organismo Politico Amministrativo.

Art 4 – Organismo indipendente di valutazione della Performance.

Art 5 – Durata e nomina dell’Organismo indipendente di valutazione della Performance.

Art 6 – Struttura tecnica di supporto all’OIV.

Art 7 – I Responsabili di Posizione Organizzativa.

CAPO II

GLI STRUMENTI

Art 8 - Il sistema di valutazione della Performance.

Art 9 – Il sistema di valorizzazione dei progetti/obiettivi/piani. Il personale dipendente.

Art 10 – Valorizzazione del progetto. I Responsabili di Posizione Organizzativa.

TITOLO II

LA PERFORMANCE

CAPO I

ELEMENTI GENERALI

Art 11 – Ciclo della Performance.

Art 12– I livelli della Performance.

Art 13 – Le risorse destinate al trattamento accessorio legato alla Performance.

CAPO II

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Art 14 - La Performance organizzativa.

Art 15 - Struttura dei progetti e degli obiettivi.

Art 16 – Formazione del Piano della Performance organizzativa. La definizione e valorizzazione dei progetti.

Art 17 - Verifiche intermedie.

Art 18 - Misurazione e valutazione della Performance organizzativa.

CAPO III

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Art 19 – Performance individuale del personale.

Art 20 - La valutazione della Performance individuale del personale.

Art 21 - La Performance individuale dei Responsabili di Posizione Organizzativa. Nozione, consistenza e valutazione.

**CAPO IV
ALTRE FORME DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVANTI**

**SEZIONE I
INDIVIDUAZIONE DEGLI STRUMENTI E DELLE RISORSE
Art 22 - Gli strumenti di incentivazione.**

**SEZIONE II
DISCIPLINA DELLE FORME INCENTIVANTI**

**PARAGRAFO I
PRINCIPI GENERALI
Art 23 - I principi ed obiettivi delle forme incentivanti.**

**PARAGRAFO II
PREMIO DI ECCELLENZA E PREMIO PER INNOVAZIONE
Art 24 - Il premio di eccellenza.
Art 25 - Il premio di eccellenza.**

**PARAGRAFO III
LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI
Art 26 - Le progressioni economiche. Principi generali.
Art 27 - Le progressioni economiche. Disposizioni di indirizzo.**

**PARAGRAFO IV
IL PREMIO DI EFFICIENZA
Art 28 - Il premio di efficienza. Caratteri generali.
Art 29 - Destinazione delle risorse derivanti dal premio di efficienza.**

**PARAGRAFO V
INCARICHI DI RESPONSABILITA'
Art 30 - Attribuzione di incarichi e responsabilità. Caratteri generali.**

**PARAGRAFO V
PROGRESSIONI IN CARRIERA
Art 31 - Le progressioni di carriera.**

**TITOLO III
LA TRASPARENZA
Art 32 - La trasparenza. Nozione.
Art 33 - Trasparenza del ciclo della Performance Organizzativa.
Art 34 - Trasparenza del ciclo della Performance Individuale.**

DEFINIZIONI

Consiglio Comunale è l'Organo che esercita, oltre che poteri di carattere ispettivo e conoscitivo, funzione di indirizzo con l'approvazione degli strumenti di programmazione finanziaria e contabile identificati dalla Legge;

Giunta Comunale è l' Organismo Politico Amministrativo competente alla definizione degli obiettivi complessivi dell'Ente ed alla loro attribuzione alle strutture organizzative in cui l'Ente articola, nonché alla verifica dell'attività di Valutazione della prestazione dei dipendenti;

Organismo Indipendente di Valutazione o Nucleo di Valutazione è la struttura esterna all'Ente che procede alla verifica e valutazione delle attività svolte dai dipendenti, con particolare riguardo a quelle svolte dai Titolari di Posizione Organizzativa al fine della corresponsione della retribuzione di risultato e del sistema premiante per gli altri dipendenti. Esso può essere nominato dalla Giunta Comunale ed è composto da tre membri dotati di elevata professionalità ed esperienza maturata nella valutazione del personale delle Amministrazioni Pubbliche ;

Performance indica la programmazione di specifici obiettivi dei singoli Uffici , dei Dirigenti e dei dipendenti e del personale; essa viene in considerazione nei due aspetti:

a) Programmazione con assegnazione degli obiettivi connessi alle risorse economiche a disposizione;

b) Valutazione intermedia che si basa su obiettivi ed indicatori contenuti nella programmazione triennale avendo a riguardo che il primo anno di programmazione assume la valenza di Budget per ciascun Ufficio o struttura organizzativa;

Fattori di Valutazione rappresentano insieme agli indicatori cui riportare l'efficacia dell'azione Amministrativa di ciascun Ufficio o struttura, i parametri esprimenti la cultura e la professionalità dei dipendenti.

PRINCIPI GENERALI

Articolo 1 – Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento disciplina il ciclo della Performance ed il sistema incentivante nel Comune di Gravellona Toce in attuazione del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 e costituisce integrazione del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi ed è approvato nel rispetto dei criteri generali deliberati dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 61 del 30.11.2010.

Articolo 2 – Finalità. Il sistema degli standard di qualità.

1. Il presente Regolamento risponde alla finalità di adeguare il sistema incentivante allo scopo di renderlo strumento di miglioramento della qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione.
2. Per le finalità di cui al comma 1 l'Amministrazione elabora e rende noti i livelli di qualità, gli indicatori e gli standard relativi ai servizi erogati che si impegna a rispettare devono essere rispettati.

TITOLO I LA PERFORMANCE

CAPO I I SOGGETTI

Articolo 3 - Organismo indipendente di valutazione della Performance.

1. La Giunta Comunale nomina con propria delibera l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance. E' in facoltà della stessa di nominare al posto dell'OIV, il nucleo di valutazione che ha gli stessi poteri e funzioni dell'OIV.
2. 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.

3. L'Organismo di cui al comma 1 svolge i seguenti compiti:
 - a. Propone il sistema di misurazione e valutazione.;
 - b. Effettua la proposta di valutazione di medio periodo e finale *indicando altresì gli indirizzi finalizzati ad adeguare e correggere eventuali criticità che condizionano il ciclo della Performance* da sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale;
 - c. *Sulla base dei risultati della* valutazione finale della Performance individuale dei Responsabili di Posizione Organizzativa ai fini della liquidazione della retribuzione di risultato *effettua le proposte da sottoporre alla Giunta Comunale;*
 - d. Monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della Performance organizzativa di quella individuale nonché sul concreto impiego degli istituti del sistema premiante;
 - e. Monitora il rispetto delle norme del presente Regolamento in materia di trasparenza ed in generale assicura *(a chi?)* la conoscenza di tutte le fasi del ciclo della Performance.
 - f. Segnala alla Giunta Comunale le eventuali gravi anomalie riscontrate nella gestione;
 - g. Svolge tutti gli altri compiti identificati dalla Legge e dal presente Regolamento.
4. 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.

Articolo 5 – Durata e nomina dell'Organismo indipendente di valutazione della Performance.

1. L'Organismo di cui all'articolo precedente 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 ad assunto i predetti incarichi nel triennio precedente la nomina;
 - c. Non versino in alcuno dei casi di incandidabilità, ineleggibilità ed incompatibilità previsti dalle Norme Vigenti per i Consiglieri Comunali;
 - d. Possiedano qualificata esperienza professionale e conoscenza delle tecniche;
3. La nomina dell'OIV / **Nucleo di Valutazione** può essere preceduta dalla pubblicazione di un apposito bando all'Albo Pretorio e, contestualmente, sul sito internet dell'Amministrazione. Le domande devono essere accompagnate dai curricula dei candidati.

Articolo 6 – Struttura tecnica di supporto all'Organismo indipendente di valutazione della Performance.

1. Il Segretario Comunale dell'Ente, partecipa all'OIV assumendone la Presidenza e avvalendosi del proprio ufficio, dà il necessario supporto tecnico all'Organismo di cui all'articolo precedente per lo svolgimento della propria attività.

Articolo 7 – I Responsabili di Posizione Organizzativa.

1. I Responsabili di Posizione Organizzativa svolgono tutte le funzioni e le attività che il D.Lgs. 27.10. 2009 n. 150 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 della Performance di cui al presente Regolamento sulla base di indicazioni impartite dalla Giunta Comunale nonché dei contenuti del DUP e del Piano Esecutivo di Gestione;
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. Il Segretario Comunale procede alla verifica delle valutazioni espresse al fine di assicurare una omogenizzazione dei risultati.
5. I Responsabili di Posizione Organizzativa inoltre:
 - a. Sono Responsabili della corretta circolazione delle informazioni provenienti dagli indicatori all'interno della struttura da loro diretta;
 - b. Sono Responsabili della concreta attuazione delle (direttive) *delle linee guida* fornite loro dall'OIV;
6. E' compito dei Responsabili adottare tutte le misure *tecnico-organizzative riguardanti la propria struttura* ritenute opportune per il perseguimento degli obiettivi contenuto nel Piano della Performance previsto dal presente Regolamento.

CAPO II GLI STRUMENTI

Articolo 8 - Il sistema di valutazione della Performance.

1. Il sistema deve garantire la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi connessi al ciclo della Performance Organizzativa ed il livello qualitativo dei servizi erogati dall'Amministrazione;

Articolo 9 – Il sistema di valorizzazione dei progetti/obiettivi/piani. Il 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 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 delle risorse decentrate disponibili deve remunerare la Performance Individuale.
3. Il Budget di cui al comma precedente è destinato ai singoli progetti/piani/attività approvati dalla Giunta Comunale tenendo conto della consistenza numerica del progetto. La somma ottenuta in applicazione dei commi precedenti costituisce il Budget del progetto.

Articolo 10 – Valorizzazione del progetto. I Responsabili di Posizione Organizzativa.

1. La quota di retribuzione di risultato dei Responsabili destinata a remunerare la Performance Organizzativa è pari al 49% della retribuzione di risultato in godimento.
2. La Giunta Comunale con la deliberazione di approvazione del Piano Annuale delle Performance approva la scheda di valutazione di ciascun Responsabile di Posizione Organizzativa prevedendo la percentuale di valutazione di competenza dell'OIV e la percentuale di valutazione di competenza del Sindaco o dell'Assessore competente.
3. La quota di retribuzione di risultato di cui al comma 1 può essere liquidata previo accertamento del conseguimento degli obiettivi/progetti assegnati ai Responsabili di Posizione Organizzativa ed afferenti alla Performance Organizzativa da condursi nei modi forme e limiti di cui al presente Regolamento.

TITOLO II **LA PERFORMANCE**

CAPO I **ELEMENTI GENERALI**

Articolo 11 – Ciclo della Performance.

1. Il ciclo della Performance è articolato secondo le seguenti fasi:
 - a. Definizione degli progetti/obiettivi/piani in coerenza e sincronia con l'approvazione dei documenti di programmazione contabile ed economico finanziaria di competenza del Consiglio e della Giunta;
 - b. Monitoraggio in corso di esercizio almeno una volta l'anno;
 - c. Verifica dei risultati conseguiti;
 - d. Applicazione degli istituti premianti connessi alla retribuzione accessoria;
 - e. Rendicontazione delle attività e dei risultati in coincidenza con l'approvazione del Rendiconto Economico Finanziario;

2. Il ciclo di gestione della Performance presuppone l'avvenuta approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 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 Comunale:
 - a. Deliberazione di Giunta di approvazione del Piano delle Performance contenente i progetti/obiettivi/piani di lavoro presentati.
 - b. Deliberazione di Giunta di approvazione della relazione sulla Performance.
 - c. Liquidazione ai Responsabili ed al personale della retribuzione accessoria connessi al sistema incentivante;

Articolo 12– I livelli della Performance.

1. La Performance di cui al presente titolo 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 approvati dall'Amministrazione;
 - b. Performance Individuale: intesa come qualità della prestazione lavorativa in generale e come contributo assicurato da ciascun dipendente corretto funzionamento del settore di appartenenza.

2. La valutazione della Performance Organizzativa ed individuale è espressa sia nei confronti dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa che nei confronti del rimanente personale.

Articolo 13 – 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 C.C.N.L. siglato in data 22.01.2004 (*Per i dipendenti non titolari di P.O.*);

2. La Contrattazione Decentrata deve assicurare che una percentuale delle risorse destinate a finanziare il sistema della Performance sia attribuita alla Performance Individuale.

3. Al fine di assicurare il rispetto del principio di cui al comma precedente il fondo cui al presente articolo è destinato:

- a. Per una quota pari al 51% a finanziare il sistema premiante connesso alla Performance Individuale;
- b. Per la restante quota del 49% a finanziare la Performance Organizzativa.

CAPO II **LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Articolo 14 - La Performance Organizzativa.

1. 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.

Articolo 15 - 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, *tranne che per i titolari di P.O. che nella retribuzione di posizione hanno compreso le prestazioni in straordinario.*
2. I progetti devono in linea di massima presentare la seguente struttura:
 - a. Finalità;
 - b. Gli obiettivi;
 - c. Il personale coinvolto nel progetto;
 - d. Le modalità di verifica del raggiungimento degli obiettivi;
 - e. Il tipo di valutazione (indicatori temporali – quantitativi – qualitativi);
 - f. La valutazione assegnata;
 - g. Il punteggio per ogni singolo obiettivo conseguito;
 - h. Il risultato complessivo conseguito determinato facendo la somma dei punteggi conseguiti diviso il numero degli obiettivi;
 - i. L'importo massimo da assegnare al Responsabile del progetto;
 - j. Il compenso da riconoscere al Responsabile del Servizio che ha presentato il progetto è determinato in % rispetto al risultato complessivo dallo stesso ottenuto per l'attuazione degli obiettivi contenuti nel progetto. Detto criterio vale anche per il personale coinvolto nel progetto. La percentuale di riparto deve tenere conto del seguente criterio di valutazione fino al raggiungimento del punteggio del 59% non viene riconosciuto nessun compenso incentivante; Dal 60% al 94% viene riconosciuto un compenso proporzionale al punteggio raggiunto conseguito; Da punteggio del 95% fino al 100% viene riconosciuto il compenso massimo del 100%;
 - k. Non può essere riconosciuto alcun compenso se il risultato complessivo conseguito sia dal Responsabile del Servizio che dal singolo dipendente che partecipa al progetto è inferiore a 60 che corrisponde a insufficiente.

Articolo 16 – Formazione del Piano della Performance Organizzativa. La definizione e valorizzazione dei progetti.

1. I Responsabili dei settori, entro il 31 dicembre, presentano i progetti/piani/ obiettivi con indicatori di valutazione (temporali – quantitativi – qualitativi) da inserire nel Piano delle Performance previa autorizzazione del Sindaco/Assessore di riferimento.
2. La Giunta Comunale, entro il 31 gennaio di ciascun anno, su proposta del Segretario Comunale approva il Piano delle Performance contenente i progetti/piani presentati.
3. I sopra citati termini possono variare nel caso in cui il Bilancio di Previsione Triennale e il DUP siano approvati dal Consiglio Comunale in ritardo rispetto ai tempi con conseguente slittamento della Programmazione Comunale.

Articolo 17 - Verifiche intermedie.

1. Le attività afferenti alla realizzazione dei progetti devono essere monitorate e verificate dall'OIV 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 almeno una volta l'anno.

Articolo 18 - Misurazione e valutazione della Performance Organizzativa.

1. la valutazione e misurazione della Performance Organizzativa è svolta dall'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance mediante la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei progetti inseriti nel piano delle Performance approvato dalla Giunta Comunale.
2. La misura del raggiungimento è espressa dall'OIV in termini percentuali da 0 a 100.
3. I documenti di valutazione della Performance Organizzativa dovranno essere redatti entro il 31 marzo di ciascun anno e presentati al Consiglio nella seduta di approvazione del Rendiconto Finanziario.
4. La percentuale di raggiungimento dell'obiettivo coincide:
 - a. Con la percentuale della quota di retribuzione di risultato che può essere liquidata al Responsabile del Settore cui il progetto è stato assegnato;
 - b. Con la percentuale di risorse decentrate assegnate al progetto che possono essere distribuite.
5. Il Responsabile di Posizione Organizzativa può graduare la quota spettante al singolo dipendente in relazione alla strategicità del ruolo ricoperto e della qualità della prestazione.

CAPO III

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Articolo 19 – Performance Individuale del personale.

1. La Performance Individuale del personale è rappresentata dall'insieme dei seguenti elementi: per professionalità:

- Affidabilità (intesa come padronanza di processi lavorativi, grado di adeguatezza alla prestazione richiesta commisurata ai contenuti al profilo di appartenenza);
- Autonomia operativa (nell'ambito di istruzioni, o di direttive di massima ricevute);
- Conoscenza della materia;

per l'applicazione sul lavoro:

- Partecipazione e propositività sui problemi da risolvere per il raggiungimento dell'obiettivo;
- Flessibilità nelle mansioni (intesa come versatilità e disponibilità ad assumere incarichi e compiti equivalenti o appartenenti ad ambiti diversi misurata anche con il numero degli incarichi espletati, gli ordini di servizio ricevuti e la disponibilità alla effettuazione di prestazioni straordinarie);

per la collaborazione nell'ambiente di lavoro e verso l'esterno:

- Collaborazione con i colleghi di lavoro per un sinergismo atto ad aumentare la redditività del lavoro;

- Rapporti con l'utenza esterna;
2. La valutazione della Performance Individuale è finalizzata alla corresponsione della quota del fondo delle risorse decentrate destinata a tale finalità.

Articolo 20 - la valutazione della Performance Individuale del personale.

1. La valutazione della Performance Individuale è del Responsabile dell'Ufficio con la supervisione del Segretario Comunale che assicura la omogeneità delle valutazioni.
2. Il compenso per la Performance Individuale da riconoscere a ciascun dipendente è determinato in % rispetto al risultato complessivo dallo stesso ottenuto con la scheda annuale di valutazione. In particolare per la determinazione del compenso si deve tenere conto del seguente criterio di valutazione:
- Fino al raggiungimento del punteggio del 59% non viene riconosciuto nessun compenso incentivante;
 - Dal 60% al 94% viene riconosciuto un compenso proporzionale al punteggio raggiunto conseguito;
 - Da punteggio del 95% fino al 100% viene riconosciuto il compenso massimo del 100%;
3. Non può essere riconosciuto alcun compenso se il risultato complessivo conseguito dal dipendente è inferiore a 60 che corrisponde a insufficiente.

Articolo 21 - La Performance Individuale dei Responsabili di Posizione Organizzativa. Nozione, consistenza e valutazione.

1. La Performance Individuale dei Responsabili consiste nei seguenti elementi:
- a) Rispetto delle direttive e circolari impartite dagli Organi dell'Ente e dal Segretario APICALE (Madia);
 - b) Capacità di adattamento e orientamento ai risultati complessivi del servizio;
 - c) Autonomia e spirito di iniziativa anche in assenza di direttive e di informazioni dettagliate;
 - d) Affidabilità, coscienziosità e cura nello svolgimento dei compiti;
 - e) Disponibilità ed elasticità nell'attenzione all'utenza;
 - f) Collaborazione con i colleghi anche di altri servizi;
 - g) Capacità di ascolto e comunicazione sia all'interno che verso l'esterno;
2. La valutazione della Performance Individuale è svolta dall'Organismo indipendente di Valutazione.
3. Il compenso per la Performance Individuale da riconoscere a ciascun Responsabile è determinato in % rispetto al risultato complessivo dallo stesso ottenuto con la scheda annuale di valutazione. In particolare per la determinazione del compenso si deve tenere conto del seguente criterio di valutazione:
- Fino al raggiungimento del punteggio del 59% non viene riconosciuto nessun compenso incentivante;
 - Dal 60% al 94% viene riconosciuto un compenso proporzionale al punteggio raggiunto conseguito;
 - Da punteggio del 95% fino al 100% viene riconosciuto il compenso massimo del 100%;
3. Non può essere riconosciuto alcun compenso se il risultato complessivo conseguito dal dipendente è inferiore a 60 che corrisponde a insufficiente.

CAPO IV
ALTRE FORME DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVANTI

SEZIONE I
INDIVIDUAZIONE DEGLI STRUMENTI E DELLE RISORSE

Articolo 22 - Gli strumenti di incentivazione.

1. L'incentivazione del personale dell'Amministrazione è assicurata oltre che dalle somme destinate alla Performance Individuale ed Organizzativa di cui alle precedenti sezioni, anche dagli istituti di seguito elencati:
 - a) Premio di eccellenza;
 - b) Premio per l'innovazione;
 - c) Progressioni economiche;
 - d) Premio di efficienza;
 - e) Attribuzione incarichi di responsabilità;
2. Le disposizioni dei successivi capi costituiscono attuazione degli artt. 21,23,25 e 27 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150.
3. La remunerazione del personale cui sono attribuite particolari responsabilità, rischi, disagi o comunque è sottoposto a condizione particolari di svolgimento dell'attività lavorativa è assicurata mediante corresponsione delle indennità previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
4. È vietata l'introduzione di voci indennitarie diverse da quelle previste dal Contratto Nazionale.

SEZIONE II
DISCIPLINA DELLE FORME INCENTIVANTI

PARAGRAFO I
PRINCIPI GENERALI

Articolo 23 - I principi ed obiettivi delle forme incentivanti.

1. Il sistema incentivante è ispirato al riconoscimento del merito individuale quale elemento di selezione nell'assegnazione dei premi.
2. Il sistema incentivante individua nella selezione comparativa lo strumento di assegnazione dei premi di cui alla presente sezione.
3. Il sistema incentivante esclude ogni forma di riconoscimento degli incentivi non connessa alla preventiva valutazione da svolgersi nei modi e forme di cui al presente Regolamento.
4. L'Amministrazione assicura l'imparzialità e la trasparenza nell'assegnazione dei premi di cui alla presente sezione mediante:
 - i. Informazione preventiva al personale in ordine a criteri, tempi e forme di selezione e valutazione;
 - ii. Informazione alle organizzazioni sindacali relative all'andamento dei processi di misurazione e valutazione ed ai risultati di queste;
 - iii. Istituzione di un procedimento di contestazione della valutazione assegnata da disciplinarsi nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione;
5. L'OIV è garante della correttezza operativa del sistema e del rispetto dei principi generali contenuti nella Legge nel Contratto e nel presente Regolamento.

PARAGRAFO II
PREMIO DI ECCELLENZA E PREMIO PER INNOVAZIONE

Articolo 24 - Il 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'Organismo Indipendente di cui all'art. 4 del presente Regolamento su proposta del Segretario Comunale sentiti i Responsabili di Posizione Organizzativa 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 all'art. 13 del presente Regolamento, 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 Comunale su proposta dei Responsabili di Posizione Organizzativa.
7. L'Organismo Indipendente di Valutazione monitora l'andamento del premio e segnala eventuali incongruenze alla Giunta Comunale.

Articolo 25 - Il premio di eccellenza.

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 ovvero ad un gruppo di dipendenti e concorre senza escluderle con le altre forme incentivanti.
4. I criteri per l'attribuzione del premio sono individuati dall'Organismo indipendente di cui all'art. 4 del presente Regolamento su proposta del Segretario Comunale sentiti i Responsabili di Posizione Organizzativa. Si applicano le forme di pubblicità stabilite nell'articolo precedente.
5. Il premio è finanziato con una percentuale della somma destinata a remunerare la Performance come determinata all'art. 13 del presente Regolamento, 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 Comunale su proposta dei Responsabili di Posizione Organizzativa.

7. L'Organismo Indipendente di Valutazione monitora l'andamento del premio e segnala eventuali incongruenze alla Giunta Comunale a mezzo della struttura di supporto di cui all'art. 24 del presente Regolamento.

PARAGRAFO III **LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

Articolo 26 - Le progressioni economiche. Principi generali.

1. Le progressioni economiche all'interno della stessa categoria di inquadramento sono attribuite con le modalità definite dalla Contrattazione Collettiva nel rispetto dei principi generali previsti dalla Legge e dal presente Regolamento.
2. Il sistema di valutazione si ispira ai seguenti principi:
 - a. Selettività e concorsualità delle procedure;
 - b. Valorizzazione del Patrimonio culturale di ciascun dipendente;
 - c. Valorizzazione dei risultati conseguiti ed accertati nella Performance Individuale e Organizzativa;
3. Le progressioni devono in ogni caso essere assegnate ad una quota limitata di personale, salvaguardando una quota parte destinata al riconoscimento della Performance;

Articolo 27 - Le progressioni economiche. Disposizioni di indirizzo.

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. Ammettendo alle prove selettive solamente i dipendenti con valutazione positiva o di adeguatezza sino alle progressioni in livello C e di validità per i livelli superiori
 - c. Operando con prove selettive di carattere comportamentale;
 - d. Operando con prove selettive di carattere tecnico in materie di carattere generale e comunque comune ai dipendenti;
 - e. Per i profili operativi mediante prove pratiche anche di carattere manuale in relazione alle competenze del personale che partecipa alla selezione;
3. Per la finalità di cui al comma precedente l'Amministrazione può prevedere prove selettive differenziate ed ulteriori per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa.
4. Nell'ipotesi di cui al comma precedente 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 questa ultima esclusivamente per i passaggi fino al B3 incluso.

PARAGRAFO IV
IL PREMIO DI EFFICIENZA

Articolo 28 - Il premio di efficienza. Caratteri generali.

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. 15 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 presunte delle economie che si intendono realizzare;
5. La relazione a conclusione del progetto dovrà evidenziare le economie effettivamente conseguite.
6. Il Revisore dei Conti 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.

Articolo 29 - Destinazione delle risorse derivanti dal premio di efficienza.

1. Le risorse acquisite al fondo ai sensi dell'articolo precedente sono distribuite come di seguito:
 - a. Una percentuale definita in sede di Contrattazione Decentrata di 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 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
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 5 Esercizi Finanziari ferma restando annualmente la verifica sull'effettivo accertamento delle economie di gestione.

PARAGRAFO V INCARICHI DI RESPONSABILITA'

Articolo 30 - Attribuzione di incarichi e responsabilità. Caratteri generali.

1. Per incarichi di responsabilità si intendono le posizioni che comportano l'assunzione di competenze connesse non soltanto con i procedimenti ma anche con i aspetti organizzativi e gestionali complessi da valutarsi anche in ragione delle dimensioni dell'Ente.
2. A titolo esemplificativo costituiscono incarichi di responsabilità quelli connessi alla gestione:
 - a. Di servizi gestiti in convenzione;
 - b. Responsabilità di uffici complessi che comprendono la gestione di materie e procedimenti tra loro diversi ed autonomi.
 - c. Le posizioni che comportano l'assunzione di competenze connesse alla gestione di materie complesse ovvero all'assunzione simultanea di competenze connesse con più materie tra loro autonome e non connesse.
 - d. Le posizioni di direzione e coordinamento di progetti/piani attività innovativi e/o sperimentali.
3. La Contrattazione Decentrata può integrare le ipotesi previste alla disposizione precedente.
4. Gli incarichi di cui ai commi precedenti sono remunerati con l'indennità prevista dall'art. 17 comma 2 lett. f) del C.C.N.L. del 1 aprile 1999.
5. L'attribuzione degli incarichi di responsabilità e la quantificazione dell'indennità è di competenza dei Responsabili di Posizione Organizzativa nei limiti del fondo definito in sede di Contrattazione Decentrata.
6. I Responsabili di Posizione Organizzativa nel conferimento degli incarichi sono tenuti a motivare la scelta anche avuto riguardo agli esiti del processo di valutazione della Performance individuale.

PARAGRAFO V PROGRESSIONI IN CARRIERA

Articolo 31 – Le 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 del presente articolo può avvenire esclusivamente mediante Pubblico Concorso.
3. L'Amministrazione ha facoltà di riservare il 50% dei posti messi a concorso al personale interno purché 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 precedente, l'Amministrazione ha facoltà di prevedere nel Bando di selezione previa menzione nel documento di programmazione triennale ed annuale delle assunzioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165:
 - 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, che deve vedere inserito il dipendente nella fascia alta della metodologia definita, relativa almeno agli ultimi 2 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 riservati 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) del comma 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.

TITOLO III LA TRASPARENZA

Articolo 32 - La trasparenza. Nozione

1. La disciplina della trasparenza ha la finalità di assicurare l'accesso integrare dei cittadini e dei soggetti anche collettivi portatori di interesse alle informazioni attinenti ai servizi erogati dall'Ente allo scopo di consentire il controllo diffuso di questi sull'azione Amministrativa.
2. L'accesso deve in particolare essere agevolato relativamente a tutte le informazioni afferenti:
 - a. Agli standard di qualità di qualità che l'Amministrazione si impegna a rispettare nell'erogazione dei servizi;
 - b. Ai risultati dell'attività di misurazione del livello di qualità dei servizi predetti.
3. L'OIV monitora ed indirizza l'attività finalizzata alla trasparenza e riferisce al Consiglio Comunale in una apposita sezione della relazione sulla Performance.
4. La struttura permanente di cui all'art. 6 del presente Regolamento è responsabile del compimento degli adempimenti complessivi relativi alla trasparenza e sovrintende ai compiti eventualmente spettanti ai Responsabili di Posizione Organizzativa.

Articolo 33 – Trasparenza del ciclo della Performance Organizzativa.

1. La trasparenza del ciclo della Performance è assicurata dall'accessibilità di tutti gli atti afferenti alla programmazione, valutazione e rendicontazione.
2. Ai fini di cui al comma 1 l'Amministrazione è tenuta a pubblicare in una apposita sezione del sito internet denominata "Trasparenza valutazione e merito" gli atti di seguito indicati a titolo esemplificativo:
 - a. Tutte le informazioni relative agli Organi di Indirizzo Politico e del Vertice Tecnico Amministrativo già previste dalla Legge e quelle eventualmente indicate dall'OIV;
 - b. Tutti gli atti di cui all'art. 11 del presente Regolamento;
 - c. I Verbali attinenti alle operazioni di verifica intermedia delle attività;
 - d. I Verbali dell'Organismo Indipendente di valutazione;
 - e. I provvedimenti di liquidazione delle risorse decentrate destinate a remunerare la Performance.
3. Qualora la valutazione della Performance Organizzativa abbia coinvolto particolari categorie di utenti il progetto individua forme mirate di comunicazione quali incontri e depliant informativi.

Articolo 34 – Trasparenza del ciclo della Performance Individuale.

1. La trasparenza del ciclo della Performance è assicurata dall'accessibilità di tutti gli atti afferenti alla programmazione, valutazione e rendicontazione.
2. Ai fini di cui al comma 1 l'Amministrazione è tenuta a pubblicare in una apposita sezione del sito internet di cui al comma 2 dell'art. precedente gli atti di seguito indicati a titolo esemplificativo:
 - a. Il provvedimento di determinazione delle somme destinate alla remunerazione della Performance Individuale;
 - b. Il provvedimento recante i parametri e gli elementi di valutazione della Performance Individuale;
 - c. I Verbali attinenti alle operazioni di valutazione della Performance Individuale;
 - d. Il provvedimento di liquidazione delle somme destinate alla remunerazione della Performance Individuale;
 - e. Ogni altro elemento o documento ritenuto utile dall'Organismo Indipendente di cui all'art. 4 del presente Regolamento;
3. Qualora la valutazione della Performance Individuale abbia coinvolto particolari categorie di utenti l'Amministrazione individua forme mirate di comunicazioni quali incontri e depliant informativi.