



COMUNE DI BELVEDERE MARITTIMO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. **9** in data **01/02/2018**

COPIA

PROPONENTE:

OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA PERFORMANCE

PARERI

ARTT. 49 E 147 BIS D. LGS. 18/08/2000 N° 267 E SS.MM.

REGOLARITA' TECNICA

☒ FAVOREVOLE
☐ CONTRARIO

il **01/02/2018**

IL RESPONSABILE
F.to **MASSIMILIANO PEPE**

REGOLARITA' CONTABILE

☒ FAVOREVOLE
☐ CONTRARIO
☒ NON DOVUTO

il _____

IL RESPONSABILE
F.to _____

L'anno duemilaDICIOTTO , il giorno UNO del mese di FEBBRAIO dalle ore 12.00 presso la Sede Municipale, convocata con le formalità di legge e di Statuto, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei Signori:

		SI	NO
Enrico GRANATA	<i>Sindaco</i>	///	X
Vincenzo SPINELLI	<i>Assessore</i>	X	
Francesca IMPIERI	<i>Assessore</i>	X	
Marco LIPORACE	<i>Assessore</i>	X	
Maria Rachele FILICETTI	<i>Assessore</i>		X

Presiede **VINCENZO SPINELLI** nella qualità di Sindaco che, riconosciuto il numero legale degli intervenuti, introduce il punto posto all'ordine del giorno.

Partecipa per l'esercizio delle funzioni verbalizzanti il Segretario Generale **dr. Ernesto GAGLIARDI**.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- l'art. 7 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 "Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali" stabilisce che, nel rispetto dei principi fissati dalla legge e dallo statuto, il Comune e la Provincia adottino regolamenti nelle materie di propria competenza, in particolare per l'organizzazione ed il funzionamento delle istituzioni e degli organismi di partecipazione; per il funzionamento degli organi e degli uffici e per l'esercizio delle funzioni;
- l'art. 42, comma 2, lettera a), del citato D. Lgs. n. 267/2000 attribuisce al Consiglio la competenza per la definizione dei criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi;
- l'art. 48, comma 3, del medesimo D. Lgs. n. 267/2000 demanda alla competenza della Giunta l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;
- l'art. 89 del medesimo D. Lgs. n. 267/2000 al comma 1, precisa che gli enti locali disciplinano, con propri regolamenti, in conformità allo statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità, individuando altresì le materie nelle quali si esercita la potestà regolamentare;
- ai sensi dell'art. 2, comma 1, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

VISTO il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" ai sensi del quale:

- le Amministrazioni Pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa, adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi;
 - la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali del personale dipendente, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi in virtù dei risultati conseguiti;
 - ogni Amministrazione Pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui è articolata la struttura dell'ente ed ai singoli dipendenti non investiti di posizioni organizzative;

RICHIAMATO, in particolare, l'art. 1, comma 2, del citato D.Lgs il quale reca disposizioni volte ad assicurare una *"migliore organizzazione del lavoro, il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva, elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera, il riconoscimento di meriti e demeriti, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, il rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, nonché la trasparenza dell'operato delle amministrazioni"*

pubbliche anche a garanzia della legalità ";

DATO ATTO che il Decreto Legislativo 25.05.2017 n. 74 *"Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124"* ha apportato significative modifiche al D. Lgs. 150/2009 in relazione alla gestione della performance, in particolare l'art. 18 *"Disposizioni transitorie e finali"* laddove si stabilisce che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo n. 150 del 2009, come modificati, entro sei mesi dall'entrata in vigore dello stesso decreto 75/2017;

VISTI altresì, gli artt. 16 e 31 del citato D. Lgs. n. 150/2009 che individuano le norme del decreto stesso alle quali gli enti locali adeguano il proprio ordinamento e precisamente :

Art. 3. Principi generali
Art. 4. Ciclo di gestione della performance
Art. 5. Obiettivi e indicatori
Art. 7. Sistema di misurazione e valutazione della performance
Art. 9. Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale
Art. 15. Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo
Art. 17. Oggetto e finalità
Art. 18. Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance
Art. 19. Criteri per la differenziazione delle valutazioni
Art. 23. Progressioni economiche
Art. 24. Progressioni di carriera
Art. 25. Attribuzione di incarichi e responsabilità
Art. 26. Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale
Art. 27. Premio di efficienza

VISTO il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 100 del 3.11.2017, sulla base dei criteri generali fissati dal Consiglio Comunale con la deliberazione n. 44 del 31.10.1997;

VISTA la deliberazione n. 121/2010 della Commissione per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT ora ANAC), in data 9 dicembre 2010, con la quale viene riconosciuto che l'art. 14 *"Organismo indipendente di valutazione della performance"* del D. Lgs. n. 150/2009 non trova obbligatoria applicazione ai Comuni, stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16, comma 2, del medesimo decreto, e che rientra pertanto nella discrezionalità di ciascun Comune scegliere di costituire o meno il nuovo organismo indipendente di valutazione oppure optare per il mantenimento del Nucleo di Valutazione;

VISTA la deliberazione della Giunta comunale n. 141 del 15.07.2011 con la quale è stato costituito il Nucleo di Valutazione in forma monocratica, il cui incarico è stato da ultimo prorogato con successiva deliberazione della Giunta n. 94 in data 31.10.2017;

RITENUTO di procedere ad adottare norme regolamentari che risultano essere integrative del vigente Regolamento degli uffici e dei servizi per adeguarlo alle disposizioni del decreto legislativo n. 150/2009 ed alle modifiche apportate dal D. Lgs. 74/2017 ;

VISTO il "**REGOLAMENTO di DISCIPLINA della PERFORMANCE**" composto da n. 44 articoli progressivamente numerati e allegato alla presente deliberazione;

RITENUTOLO conforme alle esigenze dell'Ente e rispettoso delle disposizioni vigenti in materia e pertanto meritevole di approvazione;

ACQUISITO il parere in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'articolo 49 del D.Lgs. n. 267/2000, T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli enti locali, reso dal Responsabile del Servizio Personale;

VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;

Con voti unanimi, favorevoli, resi nei modi di legge

D E L I B E R A

per tutto quanto in narrativa

1. **di APPROVARE** il "**REGOLAMENTO di DISCIPLINA della PERFORMANCE**" di questo Comune, composto da n. 44 articoli e allegato al presente atto per esserne parte integrante e sostanziale;
2. **di DARE ATTO** che il sopraindicato regolamento modifica, integra e ove incompatibile sostituisce ad ogni effetto di legge i precedenti regolamenti comunali vigenti in materia e adegua il sistema premiate e quello di misurazione e valutazione della performance alle disposizioni di cui al citato D.Lgs. 150/2009;
3. **di TRASMETTERE** copia del presente provvedimento ai Responsabili di Settore, all'O.I.V., alle R.S.U. e alle OO.SS. per opportuna conoscenza e quanto di rispettiva competenza;
4. **di DISPORRE** la pubblicazione del Regolamento, oltre che sull'Albo Pretorio on line in uno alla presente deliberazione, sul sito Internet dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente";
5. **di DEMANDARE** la cura di ogni adempimento gestionale conseguente al presente provvedimento al Responsabile Settore Affari Istituzionali, nel quale è funzionalmente inserito il servizio personale.

e, con apposita votazione, unanime

di DARE IMMEDIATA ESECUZIONE ai sensi dell'art. 134, c. 4 del D.Lgs 18.08.2000 n. 267 e ss.mm.ii.==



COMUNE di BELVEDERE MARITTIMO

provincia di cosenza

**REGOLAMENTO
di DISCIPLINA
della PERFORMANCE**

(D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 aggiornato con il D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 74)

Approvato con Deliberazione
della Giunta Comunale n. 9 dell'1.02.2018

Glossario della PERFORMANCE

- Performance

La performance è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un' entità (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione, programma o politica pubblica) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l' organizzazione è stata costituita. Pertanto il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione. Come tale, pertanto, si presta ad essere misurata e gestita.

L'ampiezza della performance fa riferimento alla sua estensione "orizzontale" in termini di input/processo/output/outcome; la profondità del concetto di performance riguarda il suo sviluppo "verticale": livello individuale; livello organizzativo; livello di programma o politica pubblica.

- Performance organizzativa

Esprime il risultato che un'intera organizzazione con le sue singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

- Performance individuale

Esprime il contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi.

- Obiettivo Strategico

È la descrizione di un traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi. L'obiettivo è espresso attraverso una descrizione sintetica e deve essere sempre misurabile, quantificabile e, possibilmente, condiviso. Gli obiettivi di carattere strategico fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e presentano un elevato grado di rilevanza (non risultano, per tale caratteristica, facilmente modificabili nel breve periodo), richiedendo uno sforzo di pianificazione per lo meno di medio periodo. Sono contenuti all'interno delle aree strategiche del Piano

- Obiettivo Operativo

Gli obiettivi operativi declinano l'orizzonte strategico nei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni. Ciò indipendentemente dai livelli organizzativi a cui tali obiettivi fanno capo. Gli obiettivi operativi riguardano le attività di programmazione di breve periodo.

- Indicatore

Sono misure relative, riferite a scale o ottenute come quozienti tra valori e/o quantità appositamente misurate. Sono espressi mediante parametri, numeri, rapporti, grandezze, che misurino ed esprimano una performance dell'organizzazione.

- Indicatore di Processo

Misurano l'efficienza, è un'analisi orientata ai "mezzi", sono per esempio i Tempi medi di consegna di un certificato, tempo medio di risposta a richieste di intervento, tasso di utilizzo di una struttura, costo medio per unità di prodotto. Richiedono rilevazioni tipo carichi di lavoro, contabilità dei costi.

- Indicatore di output

Misurano la capacità dell'ente di raggiungere gli obiettivi che si è dato. (es. n. utenti assistiti, serviti, riabilitati).

- Indicatore di outcome

Approssima l'effetto o l'impatto provocato sulla comunità amministrata, sugli utenti, sull'ambiente esterno. Misura la percezione dell'utilità sociale creata. Non rappresenta ciò che è stato fatto, ma le conseguenze generate. È molto influenzato da variabili esterne.

Esempi di outcome sono: il miglioramento della qualità della vita, della salute dei cittadini, ecc..

- Target

Un target è il risultato che un soggetto si prefigge di ottenere; ovvero il valore desiderato in relazione ad un'attività o a un processo. Tipicamente questo valore è espresso in termini quantitativi entro uno specifico intervallo temporale e può riferirsi a obiettivi sia strategici che operativi.

- Deviazione standard

Fornisce un'indicazione di quanto una qualsiasi misura differisce dalla media. In generale, se tutti gli scarti sono molto piccoli, le misure saranno tutte vicine e quindi, presumibilmente, molto precise. Nell'ambito del piano della performance è rilevante in relazione alla differenziazione: la differenziazione nelle valutazioni (aumento dello scarto variabile dalla media), è oggetto di valutazione per il valutato

TITOLO I

AMBITO di APPLICAZIONE e VIGENZA del REGOLAMENTO

ART. 1 – AMBITO di APPLICAZIONE

1. Il presente Regolamento costituisce parte integrante del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n.100 del 03.11.2017, sulla base dei criteri generali approvati dal Consiglio Comunale con Deliberazione 44 del 31.10.1997.

ART. 2 - VIGENZA

1. Il presente Regolamento definisce gli istituti della misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa ed individuale di cui al D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 per come modificato ed integrato dal successivo D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74¹

2. In particolare esso applica i principi di cui agli artt. 16 e 31 dello stesso decreto e gli articoli in essi richiamati; le altre “restanti disposizioni” per la cui attuazione si procede mediante accordo in sede di Conferenza Unificata nonché gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi dell’art. 19 del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114.

TITOLO II

CRITERI GENERALI

ART. 3 – OGGETTO e FINALITA'

1. Le disposizioni contenute nel presente Titolo disciplinano il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.

2. L’Ente, attraverso l'organo di indirizzo politico-amministrativo, promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

3. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali individuali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati ottenuti e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

4. La misurazione e la valutazione della performance sono effettuate con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o settori in cui si articola e ai singoli dipendenti.

5. Il presente Regolamento, pertanto, si applica a tutto il personale dell’Ente. Esso costituisce la base di analisi comparata per l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione dei premi correlati al merito ed all'impegno.

¹ Interviene sulla disciplina della misurazione e valutazione della performance dei dipendenti delle A.P., introducendo una serie di modifiche al D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della Legge Delega n. 124/2015.

ART. 4 - TRASPARENZA e COMUNICAZIONE

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale del Comune:

- delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Amministrazione comunale stessa, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche;
- dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti.

2. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Ente ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione; consente di rendere visibile e controllabile dall'esterno il proprio operato; permette la conoscibilità esterna dell'azione amministrativa.

3. L'Ente garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della Performance, mediante pubblicazione sull'apposita sezione denominata "*Amministrazione Trasparente*" del proprio sito istituzionale.

ART. 5 - QUALITA' dei SERVIZI

1. Nell'ottica di realizzare un costante e continuo miglioramento della propria performance e di elevare la qualità dei servizi erogati, il Comune definisce gli standard di qualità, i casi e le modalità di adozione delle carte dei servizi, i criteri di misurazione della qualità dei servizi, le condizioni di tutela degli utenti, anche attraverso l'attivazione di un sistema di gestione dei reclami e la previsione di modalità di indennizzo all'utenza.

2. A tal fine l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) stabilisce le modalità di ricezione, da parte dei cittadini, anche in forma associata, delle comunicazioni sul proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati e le pubblica sul sito dell'Ente, nell'apposita sezione "*Amministrazione Trasparente*".

3. I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione dei soggetti di cui sopra sono pubblicati, con cadenza annuale.

4. L'O.I.V. tiene conto di detti risultati ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'Ente e dei singoli responsabili.

TITOLO III

MISURAZIONE e VALUTAZIONE

della PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ed INDIVIDUALE

ART. 6 - PRINCIPI di VALUTAZIONE della PERFORMANCE

1. Il Comune misura e valuta la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, ai settori in cui è articolata la propria struttura e ai singoli dipendenti, secondo la metodologia prevista dal relativo sistema di misurazione e valutazione.

2. La valutazione segue metodologie rispondenti ai requisiti di trasparenza, efficienza, valorizzazione del merito e miglioramento dei servizi offerti, al fine di:

- Valorizzare le risorse professionali dell'Ente promuovendo percorsi di crescita delle competenze e delle professionalità individuali;
- Orientare la prestazione lavorativa, ai diversi livelli delle responsabilità, verso il raggiungimento degli obiettivi di settore e della *performance organizzativa* dell'ente nel suo complesso;

- Migliorare il livello generale di comunicazione interna ed esterna;
- Soddisfare l'interesse dell'utenza e dei destinatari dell'attività

3. Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali;

4. Non è possibile procedere all'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance - essendo rilevante ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali - in mancanza di un' apposita attestazione del responsabile a riguardo del pieno adempimento delle procedure disciplinate dal presente Regolamento.

5. La valutazione negativa rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55- quater, comma 1, lettera f-quinquies, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm.ii..

ART. 7 - DEFINIZIONE di PERFORMANCE

1. La Performance costituisce il contributo che un soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi aziendali, nonché alla soddisfazione dei bisogni degli utenti/cittadini.

La performance:

- fissa gli obiettivi
- stabilisce gli indicatori;
- rileva i risultati conseguiti e il contributo del dipendente sul livello di raggiungimento delle finalità dell'Amministrazione.

2. Ai sensi dell'art. 169 del D. Lgs.18.08.2000 n. 267, come sostituito dall'art. 74 del d.lgs. 23 giugno 2011 n. 118 introdotto dal d.lgs. 10 agosto 2014 n. 126, ed in particolare dal comma 3-bis, il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) di cui all'articolo 108, comma 1, del D. lgs. 267/00 e il Piano della Performance sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e devono essere predisposti in coerenza con il bilancio di previsione e con il Documento Unico di Programmazione (DUP).

3. Nelle more della approvazione del PEG sarà possibile procedere ad approvare separatamente il PDO e il Piano della Performance, sempre in coerenza con il bilancio di previsione e con il DUP.

4. Nel caso di espresso differimento del termine di adozione del Bilancio di previsione, devono comunque essere definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa

ART. 8 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA a LIVELLO di ENTE

1. Il Piano della Performance dovrà prevedere la rilevazione della performance organizzativa a livello di Ente che concerne l'attuazione delle politiche ed il conseguimento degli obiettivi collegati ai bisogni ed alle esigenze della collettività.

2. Essa dovrà preferibilmente consistere in rilevazioni circa la quantità di attività svolta e degli obiettivi ottenuti e non soltanto in meri dati economico-finanziari.

ART. 9 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA a LIVELLO di SETTORE

1. Il Piano della Performance dovrà altresì prevedere la rilevazione della performance organizzativa a livello di ogni singolo Settore, in relazione ai risultati collegati agli specifici obiettivi di settore esplicitati nel PEG/PDO .

ART. 10 - PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale titolare di posizione organizzativa è collegata:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili dei servizi, sulla performance individuale del personale non titolare di posizione organizzativa, sono collegate:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza,
- alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

3. Il personale destinatario di sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale divenuta definitiva nel corso dell'anno di riferimento ed il personale sospeso cautelativamente dal servizio è escluso dalla valutazione per l'anno in corso.

ART. 11 - SISTEMA di MISURAZIONE e VALUTAZIONE della PERFORMANCE

1. L'Amministrazione Comunale adotta un sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, volto a valutare il rendimento dell'amministrazione nel suo complesso e nell'ambito dei singoli Settori, nonché a misurare le prestazioni lavorative e le competenze organizzative del personale.

2. Con deliberazione della Giunta, previo parere O.I.V., viene adottato il sistema di misurazione e valutazione della performance, con il quale l'Ente individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

ART. 12 - SOGGETTI della VALUTAZIONE

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

- dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) della performance, che valuta la performance organizzativa a livello di Ente e di Settore, nonché la performance individuale dei titolari di posizione organizzativa;
- dai titolari di posizione organizzativa, che valutano le performance individuali del personale assegnato;
- dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'Amministrazione Comunale, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'Ente, secondo quanto stabilito dall'art. 5 del presente Regolamento.

ART. 13 - VALUTATORE

1. Competente ad effettuare la valutazione della performance individuale è il titolare di posizione organizzativa del Settore dove presta servizio il dipendente.

2. Se il dipendente presta servizio in un ufficio di staff, la valutazione sarà effettuata dal titolare di posizione organizzativa del Settore Affari Generali.

ART. 14 – ORGANISMO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) è nominato dal Sindaco per un periodo di n. 3 (tre) anni, previa valutazione di curricula. L'incarico dell'O.I.V. può essere rinnovato.

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione è organo monocratico, di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, iscritto nell'Elenco Nazionale dei componenti degli Organismi Indipendenti di Valutazione, istituito dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la valutazione della performance.

ART. 15 - INCOMPATIBILITÀ

1. L' O.I.V. non può essere nominato tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali 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.

ART. 16 - DIPENDENZA GERARCHICA e RESPONSABILITÀ dell'ORGANISMO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione opera in posizione di piena autonomia, sia rispetto agli organi di governo, sia rispetto ai responsabili della gestione e risponde per le attività di controllo strategico esclusivamente al Sindaco.

ART. 17 - FUNZIONI dell'ORGANISMO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE

1. L'attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione ha per oggetto:

- il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità elaborando una relazione annuale sullo stato dello stesso;

- la valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa, proponendo al Sindaco la graduatoria sulla valutazione, tenendo conto della significativa differenziazione dei giudizi;
- la consulenza in materia di valutazione del personale dipendente, garantendo la corretta applicazione dei modelli di valutazione delle performance;

2. Nell'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo Indipendente di Valutazione ha accesso a tutti gli atti e documenti, in possesso dell'Ente, utili all'espletamento dei propri compiti, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali. Tale accesso è garantito dagli Uffici senza alcun ritardo, comunque compatibilmente con le esigenze d'ufficio.

3. L'Organismo Indipendente di Valutazione ha altresì accesso diretto a tutti i sistemi informativi dell'Ente, ivi incluso il sistema di controllo di gestione, e può accedere a tutti i luoghi all'interno dell'Ente, esclusivamente però al fine di svolgere le verifiche necessarie all'espletamento delle proprie funzioni.

4. Nel caso di riscontro di gravi irregolarità, l'O.I.V. effettua opportuna segnalazione direttamente al Sindaco.

5. Annualmente, al fine di rafforzare il dialogo con i dipendenti e l'Amministrazione, l'O.I.V. può curare la realizzazione di indagini sullo stesso personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo ed il grado di condivisione del sistema di valutazione.

ART. 18 – La VALUTAZIONE dei TITOLARI di POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. La valutazione dei titolari di posizione organizzativa ha per oggetto:

- la valutazione del rendimento inteso come la capacità di conseguire risultati in rapporto agli obiettivi del proprio settore contenuti nel PEG/P.D.O. ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- il raggiungimento di specifici obiettivi individuali assegnati;
- la valutazione delle competenze professionali e manageriali dimostrate e dei comportamenti direzionali espressi nell'esercizio del ruolo e richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura;
- la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

2. L'attività di valutazione di tale personale ha lo scopo di erogare la retribuzione di risultato, di orientare le loro prestazioni verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, di valorizzare e promuovere lo sviluppo professionale degli stessi nell'ambito di un contesto operativo orientato ad obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, nonché di trasparenza e imparzialità della gestione amministrativa.

3. La valutazione deve considerare le effettive condizioni organizzative e gestionali in cui è esercitato il ruolo di Responsabile/titolare p.o., tenendo conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, sia delle eventuali difficoltà del contesto operativo o di eventi non prevedibili in sede di definizione degli obiettivi. Infine, la valutazione deve tenere conto del peso strategico degli obiettivi rispetto agli indirizzi politico amministrativi.

ART. 19 - IL PROCESSO di VALUTAZIONE dei TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Il processo valutativo del suddetto personale deve svolgersi attraverso le seguenti fasi:

- individuazione dei parametri per la graduazione delle posizioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- determinazione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- negoziazione degli obiettivi - risultati attesi, con individuazione degli indicatori misurabili al fine della verifica e della valutazione;
- indicazione dei comportamenti direzionali attesi;
- predisposizione del sistema di *reporting* periodico sulla gestione e del monitoraggio delle osservazioni sui comportamenti direzionali, anche per l'attivazione di azioni correttive per le criticità evidenziate ;
- valutazione delle performance;
- proposizione al Sindaco dell'esito della valutazione annuale.

ART. 20 - CONTROLLO STRATEGICO

1. Il controllo strategico è attività di consulenza interna per gli amministratori, ed ha lo scopo di verificare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti.

2. Per l'espletamento di detta funzione, l'Organismo Indipendente di Valutazione:

- raccoglie preliminarmente tutti i dati di riferimento desumibili dai documenti di programmazione, dagli atti di indirizzo e dalle direttive emanate dagli organi di governo;
- enumera gli obiettivi contenuti negli strumenti di programmazione, le scelte contenute nelle direttive e le correla alle risorse umane, finanziarie e materiali disponibili;
- effettua l'analisi preventiva e successiva in ordine alla fattibilità ed ai fattori di criticità degli indirizzi impartiti e delle scelte compiute, identifica gli eventuali fattori ostativi alla realizzazione di quanto contenuto negli atti di programmazione e di indirizzo, le eventuali responsabilità per mancata o parziale attuazione e i possibili rimedi;
- apporta i necessari correttivi, sentito il Sindaco e la Giunta Comunale anche su loro indicazione.

ART. 21 - RISORSE

1. L' O.I.V. può avvalersi, ove dovesse venire espressamente assegnata, di una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance con il compito di verbalizzare le riunioni e di svolgere attività di raccolta, studio, ricerca ed elaborazione di documenti, prospetti e dati statistici economico-finanziari, amministrativi etc.

ART. 22 - ACCESSO ai DOCUMENTI AMMINISTRATIVI

1. Per la propria attività l'Organismo Indipendente di Valutazione utilizza 'le fonti informative degli uffici, i dati direttamente prodotti dai Responsabili.

2. L'accesso ai verbali delle riunioni è garantito agli interessati, quando la conoscenza sia necessaria per curare o per difendere i propri interessi giuridici ai sensi dell'art. 24, comma 2, della L. 241/90 e ss.mm.ii..

ART. 23 - RAPPORTI ORGANISMO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE e CONTROLLO di GESTIONE

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione nell'espletamento della propria attività utilizza anche i risultati del controllo di gestione, ove attivato.

2. Ai fini del controllo di gestione è necessario determinare le unità organizzative soggette al controllo, le procedure per l'individuazione degli obiettivi, l'insieme dei prodotti e delle finalità da conseguire, i sistemi di rilevazione e il piano degli indicatori di efficienza, efficacia ed economicità e la frequenza delle attività di reporting.

3. Gli organi di indirizzo politico amministrativo, con il supporto dei responsabili, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi, avvalendosi delle risultanze dei sistemi di controllo di gestione presenti nell'amministrazione.

ART. 24 - REVOCA

L'Organismo Indipendente di Valutazione può essere revocato anticipatamente su decisione motivata del Sindaco o per dimissioni volontarie, debitamente motivate da parte dello stesso Organismo.

ART. 25 - FASI del CICLO della PERFORMANCE

1. Il Comune sviluppa il proprio ciclo di gestione della performance, in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, procedendo preliminarmente alla definizione e assegnazione degli obiettivi e delle risorse collegate e all'adozione degli opportuni ed eventuali interventi correttivi in fase di monitoraggio.

2. Il ciclo di gestione della performance si conclude con la rendicontazione dei risultati, previa attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale e previo utilizzo dei sistemi premianti.

3. La valutazione delle prestazioni è effettuata comunque al termine dell'anno contabile.

4. La valutazione può essere effettuata con periodicità più ravvicinata in caso di particolare necessità, anche per specifici obiettivi strategici validati dalla Giunta Comunale.

5. Le fasi del ciclo di gestione delle performance sulla base della normativa vigente sono:

- Pianificazione strategica, all'interno del DUP e del Bilancio;
- Programmazione operativa e *budgeting*, all'interno del PDO e del PEG. In questa fase saranno definiti gli obiettivi che si intendono raggiungere, i valori attesi di risultato e i

rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, e sarà definito il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

- Monitoraggio ed interventi correttivi, all'interno della verifica dello stato di attuazione dei programmi di cui all'art. 193 del D. lgs 267/00, entro il 31 luglio di ciascun anno;
- Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- Rendicontazione interna ed esterna, in particolare al Consiglio Comunale all'interno del rendiconto della gestione, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi mediante pubblicazione sul sito dell'ente.

ART. 26 - OBIETTIVI

1. Gli obiettivi sono riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno solare. Per specifici obiettivi strategici si può prevedere una durata inferiore.

2. Gli obiettivi devono possedere le seguenti caratteristiche:

- rilevanza, pertinenza e coerenza: l'obiettivo deve essere aderente ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione
- chiarezza e misurabilità: l'obiettivo deve consentire di individuare i risultati da raggiungere e prevedere l'individuazione di opportuni indicatori di risultato
- raggiungibilità: l'obiettivo deve essere realizzabile in relazione alla qualità e quantità delle risorse disponibili.
- utilità : devono essere tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- definizione nel tempo : devono essere riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- confrontabilità: deve essere possibile commisurarli ai valori di riferimento derivanti da *standard* definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe e con la stessa amministrazione, almeno al triennio precedente;

ART. 27 - SISTEMA INTEGRATO di PIANIFICAZIONE e CONTROLLO

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti:

- Il programma di mandato dell'amministrazione;
- Il DUP;
- Il Bilancio di previsione;
- Il PDO, che contiene la pianificazione degli obiettivi settoriali ed intersettoriali dell'Ente;

- Il PEG, che contiene al suo interno il Piano della performance, rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa.

ART. 28 - PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

1. La programmazione operativa di massima annua e per obiettivi, è definita per i dipendenti dal Responsabile/titolare della posizione organizzativa, sulla base degli obiettivi, dei progetti e dei piani di miglioramento assegnati al proprio Settore.

ART. 29 - MONITORAGGIO ed INTERVENTI CORRETTIVI

1. Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato dall'O.I.V., coadiuvato dalla struttura organizzativa eventualmente preposta, attraverso la verifica degli stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione. \

2. A seguito di tali verifiche, la Giunta approva eventuali interventi correttivi necessari, per la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

ART. 30 - MISURAZIONE e VALUTAZIONE

1. La misurazione della performance si basa anche sull'utilizzo dei risultati del controllo strategico e di gestione nelle modalità definite dall'ente.

2. La validazione della performance dell'Ente, dei settori e dei titolari di posizione organizzativa è effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. La proposta di valutazione del personale titolare di posizione organizzativa spetta all'Organismo Indipendente di Valutazione, che la effettua con motivata relazione .

4. L'esito della valutazione determina la conferma o la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e/o di Alta Professionalità.

La valutazione individuale dei dipendenti è effettuata con cadenza annuale dai titolari di posizione organizzativa. Nella valutazione di performance individuale, non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Il procedimento di valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza del valutato da parte del valutatore e della partecipazione del valutato al procedimento.

ART. 31 - PROCEDURA di VALUTAZIONE

1. La valutazione delle prestazioni del personale dipendente è effettuata per mezzo della compilazione di apposite schede. Alla valutazione può essere allegata una relazione sintetica ed esplicativa sull'applicazione dei criteri.

2. La scheda di valutazione viene comunicata al dipendente interessato, il quale ha la possibilità di contestare la valutazione stessa entro il termine di 10 giorni dalla ricezione della stessa. Sulla contestazione decide il titolare di posizione organizzativa se riguarda un dipendente, oppure l'O.I.V. se riguarda il titolare di posizione organizzativa.

ART. 32 - RENDICONTAZIONE dei RISULTATI

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di un Rapporto sulla performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.
2. Ai fini della trasparenza il rapporto sulla performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione *Amministrazione Trasparente*.

TITOLO IV **PREMI e MERITO**

ART.33 - PRINCIPI GENERALI

1. La distribuzione di incentivi al personale e le progressioni economiche e di carriera non possono essere effettuate in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, ma deve essere informata ai principi di selettività e concorsualità .
2. Il Comune promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.
3. Tutti gli incentivi e i premi possono essere attribuiti solo se sono state effettuate le verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione previste dal presente Regolamento.

ART. 34 - STRUMENTI di INCENTIVAZIONE ECONOMICA

1. Per premiare il merito possono essere utilizzati i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:

- premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;
- bonus annuale delle eccellenze;
- premio annuale per l'innovazione;
- progressioni economiche orizzontali (P.E.O.) .

2. L'ammontare complessivo annuo delle risorse premianti è individuato nel rispetto di quanto previsto dal CCNL tempo per tempo vigente ed è destinato alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.

ART. 35 - PREMI ANNUALI sui RISULTATI della PERFORMANCE

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, l'Organismo Indipendente di Valutazione compila una graduatoria delle valutazioni dei titolari di posizione organizzativa, tali da determinare l'importo della retribuzione di risultato da assegnare.
2. I titolari di posizione organizzativa valutano per contro i dipendenti assegnati al proprio Settore, prioritariamente ai fini dell'attribuzione del trattamento economico accessorio e per l'attribuzione delle progressioni economiche e di carriera.

ART. 36 - BONUS ANNUALE delle ECCELLENZE

1. La Giunta Comunale, nell'ambito delle risorse a ciò eventualmente destinate all'interno del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI), può istituire annualmente il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale che ha ottenuto le valutazioni più alte.
2. Il bonus delle eccellenze può essere assegnato a non più del 5% del personale ed è erogato entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.
3. Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione e ai percorsi di alta formazione solo rinunciando al bonus stesso in applicazione del principio di rotazione del personale nella distribuzione di risorse aggiuntive.
4. La performance eccellente può essere raggiunta a livello organizzativo ed individuale. Qualora sia raggiunta a livello organizzativo, si dovrà tener conto dell'apporto dei singoli.
5. Ai fini della valutazione della performance eccellente, si deve tener conto dell'affidabilità (coerenza comportamentale e operativa, coinvolgimento nel lavoro), della capacità di lavoro in autonomia, dello spirito di iniziativa e della capacità di orientamento al risultato, delle conoscenze tecnico-professionali e del grado di standardizzazione dei processi.

ART. 37 - 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 e, conseguentemente, al fine di stimolare i dipendenti a contribuire al miglioramento in parola, la Giunta Comunale può istituire il premio annuale per l'innovazione, nell'ambito delle risorse appositamente stanziare all'interno del CCDI.
2. Per ciascun beneficiario il premio per l'innovazione ha la stessa consistenza economica del bonus delle eccellenze.
3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete all'Organismo Indipendente di Valutazione, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli titolari di posizione organizzativa per i dipendenti assegnati al proprio Settore o per gruppi di lavoro.

ART. 38 - PROGRESSIONI ECONOMICHE

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, il Comune riconosce le progressioni economiche orizzontali (PEO).
2. Le progressioni economiche, coerentemente con quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle qualità culturali e professionali, all'attività svolta e ai risultati individuali rilevati dal medesimo sistema.
5. 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. 39 - STRUMENTI di INCENTIVAZIONE ORGANIZZATIVA

1. Per premiare il merito, il Comune utilizza i seguenti strumenti di incentivazione di carriera:
 - progressioni di carriera;
 - attribuzione di incarichi e responsabilità;
 - accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

ART. 40 - PROGRESSIONI di CARRIERA

1. Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il Comune prevede che le progressioni fra le categorie debbano avvenire attraverso concorsi pubblici con eventuale riserva a favore del personale dipendente, nel rispetto dei principi di selettività.
2. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165/2001, la riserva non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale inquadrato nella categoria immediatamente inferiore a quella del posto messo a concorso e, comunque, in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.
3. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni.
4. Ai sensi dell'art. 22, comma 15 del D. Lgs. N. 75/2017, per il triennio 2018-2020, al fine di valorizzare le professionalità interne, sarà possibile attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione verticale, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.
5. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.
6. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165/2001.
7. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti.
8. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.

ART. 41 - ATTRIBUZIONE di INCARICHI e RESPONSABILITA'

1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti, il Comune assegna incarichi e responsabilità, sulla base della professionalità sviluppata ed attestata dal sistema di misurazione e valutazione.
2. Gli incarichi sono attribuiti sulla base di criteri oggettivi pubblici e predeterminati.
3. Devono essere valutati il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati, la capacità di lavorare per programmi, di definire obiettivi di miglioramento, di semplificazione e di sviluppo.
4. Costituiscono criteri prioritari di valutazione la motivazione, guida e sviluppo, le capacità manageriali, la gestione ottimale del tempo, la capacità di innovazione e la qualità dell'apporto individuale.
5. Tra gli incarichi in questione sono inclusi anche quelli di posizione organizzativa e alta professionalità, per i quali deve essere preliminarmente definito un sistema di pesatura delle posizioni.

ART. 42 - ACCESSO a PERCORSI di ALTA FORMAZIONE e CRESCITA PROFESSIONALE

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, il Comune promuove e finanzia annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi presso istituzioni universitarie o altre istituzioni formative 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.
3. Tali incentivi sono riconosciuti nei limiti delle risorse disponibili.

ART. 43 - PROGETTI-OBIETTIVO

1. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, in applicazione dell'art. 17 comma 2 lett. a) del C.C.N.L. di comparto dell'1.04.1999, l'Ente definisce e quantifica eventuali risorse aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi sia al potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti che all'attivazione di nuovi servizi.
2. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi specifici incentivi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico, da assegnare solo al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.
3. I progetti redatti dai responsabili di Settore diverranno operativi dopo la loro approvazione da parte della Giunta Comunale.

ART. 44 - PREMIO di EFFICIENZA

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'articolo 2, commi 33 e 34, della legge 22 dicembre 2008 n. 203, una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'amministrazione è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nella realizzazione di tali processi; e, per la parte residua, ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione decentrata integrativa .
 2. Le risorse annuali destinate all'incentivazione del personale sono incrementate delle risorse di cui sopra con periodicità annuale.
 3. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
 4. Le risorse di che trattasi possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.
 5. I risparmi devono essere verificati dal Revisore dei conti, attestati nei documenti contabili dell'Ente e debitamente pubblicizzati.==
-

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE

F.TO Dott. Ernesto Gagliardi

IL SINDACO

F.TO VINCENZO SPINELLI

IL SEGRETARIO GENERALE

- **VISTO** il D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 per come modificato e integrato;
- **VISTO**, in particolare, il Titolo VI – Capo 1° “Controllo sugli Atti”;
- **VISTI** gli atti d’Ufficio

DISPONE

che la presente deliberazione

- **VENGA PUBBLICATA** mediante affissione all’Albo Pretorio, per n. 15 (quindici) giorni consecutivi (*art. 124 - comma 2 D.Lgs. n° 267/2000*)
- **VENGA TRASMESSA** in elenco ai Capigruppo Consiliari, contestualmente all’affissione all’Albo (*art. 125 D.Lgs. n° 267/2000*)

ATTESTA

che la stessa deliberazione

☒ **E’ STATA DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE**
(*art. 134 – comma 4 D.Lgs. n° 267/2000*)

IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO Dott. Ernesto Gagliardi

Pubblicata sull’ Albo Pretorio on- line in data 13.03.2018 n.
(*art. 32 c.1 legge n. 69/2009*)

IL RESPONSABILE
F.TO DANIELE PONTE

NOTE: