

**COMUNE DI CETO**

- PROVINCIA DI BRESCIA -

***Regolamento  
sull'Ordinamento  
degli Uffici e dei Servizi Comunali***

**Indirizzi approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 30/06/2008  
Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 23.09.2011**

OMISSIS.....

## CAPO QUINTO – Attività di valutazione

### Art. 28 - Nucleo di valutazione

1. Ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286 e del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. n. 267/2000 è istituito, anche in forma associata con altri enti pubblici locali e/o con società partecipate, il nucleo di valutazione cui è affidato il compito di effettuare la valutazione del personale con titolarità di posizione organizzativa, funzioni di supporto ai responsabili di servizio per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti addetti ad proprio servizio.

2. L'organismo è composto dal Segretario, che lo presiede e fino a due Esperti in materia di gestione delle risorse umane presso enti pubblici o imprese private, nominati dalla Giunta Comunale; l'incarico ha durata triennale, salvo revoca individuale motivata. Ai componenti esterni del nucleo spetta un compenso determinato dalla Giunta Comunale in misura non superiore a quello corrisposto al revisore dei conti.

3. Il nucleo di valutazione opera in posizione di autonomia funzionale e riferisce esclusivamente agli organi di direzione politico-amministrativa.

4. La valutazione ha per oggetto l'attività svolta dal Responsabile di area titolare di posizione organizzativa e dalla struttura dallo stesso diretta nell'anno di riferimento; la predetta valutazione è finalizzata all'attribuzione della retribuzione di risultato ed a fornire al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione e la revoca di titolarità di posizione organizzativa. La valutazione ha luogo, oltre che come indicato nei commi precedenti, anche sulla base di una relazione redatta dal Responsabile, nella quale sono evidenziati i contenuti del piano di lavoro, articolato per progetti, nonché le criticità e le difficoltà incontrate nelle singole attività, anche in relazione alle eventuali carenze di risorse umane, finanziarie e tecnologiche, con l'esposizione conclusiva del grado di effettiva realizzazione del piano di lavoro.

5. L'esito della valutazione viene comunicato a ciascun Responsabile con l'allegazione dei relativi documenti. Il Responsabile ha diritto di contro dedurre, a giustificazione della propria attività, entro il termine di cinque giorni dalla comunicazione dell'esito della valutazione. Entro i successivi quindici giorni gli atti relativi alle valutazioni, unitamente alle eventuali controdeduzioni e contro osservazioni, sono trasmessi alla Giunta Comunale, che assume la decisione definitiva con apposito atto deliberativo. Della valutazione definitiva viene data comunicazione a ciascun Responsabile.

6. Il nucleo di valutazione, anche su indicazione del sindaco, e sentiti i dirigenti, determina annualmente i parametri di riferimento del controllo, coordinandoli con i criteri e le tecniche di rilevazione individuale ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. 29/93.

7. Accerta la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa alle prescrizioni di disposizioni normative ed agli obiettivi stabili nelle direttive emanate dagli organi di governo dell'ente, al fine di coadiuvare il sindaco nella sua attività di valutazione della dirigenza.

8. A tal fine, costituisce documento fondamentale il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), redatto ai sensi dell'art. 11, D.Lgs. 25 febbraio 1995, n. 77. Pertanto il PEG deve evidenziare gli obiettivi di gestione, i centri di responsabilità ed i centri di costo/ricavo, nonché le risorse assegnate per il raggiungimento dei risultati programmati. Esso viene definito dalla Giunta comunale, su proposta dei responsabili di servizio, prima dell'inizio dell'esercizio finanziario.

9. Verifica, mediante valutazioni comparative dei costi e dei rendimenti, la correttezza ed economica gestione delle risorse pubbliche, nonché l'efficienza, l'efficacia, la trasparenza, l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa. Nella verifica va tenuto conto

della situazione strutturale dell'apparato, nonché dell'esistenza di vincoli procedurali derivanti dal rispetto delle normative.

10. Attesta i risparmi di gestione ai fini della destinazione di risorse aggiuntive per l'incentivazione del personale, ai sensi delle vigenti norme del Contratto collettivo nazionale di lavoro.

11. Effettua attività di monitoraggio e valutazione dei risultati raggiunti, in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, a seguito delle attività ed iniziative finanziate attraverso le risorse destinate all'incentivazione del personale e della dirigenza.

12. Esplica tutte le altre funzioni ad esso demandate da fonti normative e regolamentari, nonché dai contratti collettivi di lavoro.

13. Qualora non sia costituito il Nucleo di valutazione le competenze sono assegnate al Segretario comunale.

## **Art. 29 – Organismo indipendente di valutazione**

1. Il D.lgs. n. 150/2009 stabilisce che l'organismo indipendente di valutazione è chiamato a:

- garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso in relazione ai suoi processi e, di riflesso, a presentare una proposta di valutazione dei dirigenti di vertice;
- svolgere funzioni di monitoraggio del funzionamento del sistema complessivo della valutazione e della trasparenza elaborando una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- validare la relazione sulla performance garantendo la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e premialità;
- supportare l'organo politico amministrativo nella definizione degli obiettivi strategici, favorendone il coordinamento, e nell'individuazione delle responsabilità degli obiettivi medesimi.
- contribuire altresì, attraverso il sistema di misurazione e valutazione, all'allineamento dei comportamenti del personale alla missione dell'organizzazione. A tal fine rende noti al personale gli obiettivi di performance e cura regolare comunicazione sullo stato di raggiungimento degli stessi;
- sostituire i servizi di controllo interno, ed a esercitare, in piena autonomia, le attività attribuite, comprese le attività di controllo strategico;
- promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- proporre la valutazione annuale dei dirigenti e/o dei titolari di posizione organizzativa e l'attribuzione ad essi della retribuzione di risultato correlata agli obiettivi conseguiti;
- proporre al Sindaco la valutazione del Segretario comunale, sulla base dei criteri deliberati dalla Giunta, e l'attribuzione allo stesso della retribuzione di risultato correlata agli obiettivi conseguiti
- verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

2. Ai componenti del nucleo spetta un compenso determinato dalla Giunta Comunale in misura non superiore a quello corrisposto al revisore dei conti.

## **Art 29.1 – Struttura e composizione**

1. E' necessario che l'Organismo sia composto da una pluralità di professionalità, in considerazione dell'ampiezza dei compiti assegnati. Per consentire di contenere i costi ed assicurarsi professionalità elevate, può essere istituito, anche in forma associata con altri enti pubblici locali e/o con società partecipate. E' opportuno che nella composizione dell'organismo siano compresi soggetti interni all'ente in grado di dare un contributo essenziale, poiché è

richiesta una buona conoscenza degli assetti organizzativi, delle risorse disponibili e delle funzioni proprie dell'amministrazione. I componenti esterni possono assicurare un apporto orientato sulla metodologia e sui processi di innovazione.

2. L'Organismo è composto tre esperti nominati dal Sindaco. Per la valutazione del Segretario generale, la presidenza è assunta dal Sindaco.

3. I curricula dei componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione ed i rispettivi atti di nomina sono pubblicati sul sito web istituzionale dell'amministrazione.

4. L'organismo dura in carica 3 anni. L'incarico può essere rinnovato una volta soltanto.

5. La revoca dei componenti dell'O.I.V. avviene con provvedimento motivato dell'organo competente al nomina nel caso di sopraggiunta incompatibilità. La revoca può essere altresì motivata da negligenza, imperizia o inerzia accertata nel corso dello svolgimento dell'incarico.

## **Art 29.2 – Requisiti personali e professionali**

1. I soggetti esterni devono essere in possesso di rigorosi requisiti professionali, di esperienza, competenza ed attitudine e deve essere garantito il rispetto dell'equilibrio di genere. Ciascun componente deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- a. essere cittadini italiani e/o cittadini dell'Unione europea;
- b. età adeguata a consentire che l'età media dei componenti non superi i cinquant'anni di età al fine di assicurare all'Organismo esperienza e capacità di innovazione. A tale riguardo, non possono essere nominati componenti che abbiano superato la soglia dell'età della pensione;
- c. non può rivestire incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali; non può avere rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni, ovvero non può aver rivestito simili incarichi o cariche o non può aver avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione;
- d. una buona e comprovata conoscenza almeno della lingua inglese e se di cittadinanza non italiana, dovrà possedere anche una buona e comprovata conoscenza della lingua italiana;
- e. buone e comprovate conoscenze tecnologiche di software, anche avanzati;
- f. non deve appartenere a più organismi di valutazione;
- g. esperienza di almeno cinque anni, in posizione di responsabilità, anche presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione del controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e della valutazione della performance e dei risultati ovvero in possesso di un'esperienza giuridico amministrativa, di almeno cinque anni maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza;
- h. diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi, in ingegneria o in economia, per lauree in discipline diverse è richiesto altresì un titolo di studio post-universitario in profili afferenti alle materie suddette nonché ai settori dell'organizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della pianificazione e controllo di gestione, e della misurazione e valutazione della performance. In alternativa al possesso del titolo di studio post-universitario è sufficiente il possesso dell'esperienza di cui al punto precedente di almeno sette anni;
- i. capacità intellettuali, manageriali, relazionali.

2. Fino alla costituzione dell'Organismo continuano ad operare gli uffici e i soggetti preposti all'attività di valutazione e controllo strategico.

## **Art. 30 - Valutazione del personale**

1. L'Ente adotta una metodologia permanente per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività individuale e collettiva.

2. La valutazione viene assegnata preliminarmente dal Dirigente o Responsabile di Area, sulla base delle schede di valutazione.

3. La commissione di valutazione (come il Comitato di direzione), costituita dal Segretario Comunale, dai Dirigenti e dai Responsabili di Area procederà successivamente all'analisi ed alla verifica delle singole schede al fine di eliminare eventuali problemi legati alle inevitabili divergenze valutative da un dirigente all'altro.

4. La commissione dovrà provvedere pertanto a raccogliere tutte le schede di valutazione elaborate dai Dirigenti e dai Responsabili, ad analizzarle ed ad apportare alle stesse eventuali modifiche o correzioni secondo criteri condivisi dai componenti nell'ambito della seduta di valutazione.

## **Art. 31 - Valutazione e graduazione dei ruoli di responsabilità non dirigenziali**

1. L'Amministrazione Comunale, nel rispetto della vigente disciplina contrattuale collettiva, attribuisce specifici trattamenti economici accessori, a titolo di indennità di posizione e/o di incentivazione all'assunzione di particolari funzioni di responsabilità o specialistiche, al personale non dirigenziale preposto a ruoli di direzione e/o di coordinamento di strutture o di gruppi di lavoro, ovvero a posizioni di elevata specializzazione.

2. La valutazione delle posizioni e dei ruoli funzionali di cui al comma 1, deve intervenire in momento antecedente alla preposizione, agli stessi, dei relativi titolari, impiegando metodiche obiettive, per quanto possibile sfornite di profili di soggettivazione delle valutazioni.

3. La corresponsione, ai beneficiari, dei trattamenti economici accessori annui di cui al comma 1, può intervenire in unica soluzione, ovvero pro quota, in ragione di un dodicesimo del dovuto per ciascuna mensilità, comunque entro i limiti di disponibilità finanziaria determinati dalla vigente normativa.

## **Art. 32 - Performance**

1. Questo comune promuove in merito al miglioramento della performance organizzativa individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi, sia economici sia di carriera, secondo i principi stabiliti dal titolo II (misurazione, valutazione e trasparenza della performance) e titolo III (merito e premi) del D.Lgs. n. 150/2009.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato decreto legislativo n. 150/2009.

### **Art. 32.1 – Ciclo di gestione della performance**

1. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati al Sindaco, alla Giunta Comunale, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

## **Art. 32.2 – Obiettivi e indicatori**

1. Gli obiettivi definiti all'inizio di ogni esercizio sono:
  - rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;
  - specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
  - tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
  - riferibili ad un anno;
  - commisurati ai valori di riferimento derivati da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
  - confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
  - correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

## **Art. 32.3 – Misurazione e valutazione della performance individuale**

1. La misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile titolari 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 individuale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
  - alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
2. La misurazione e valutazione svolta dai dirigenti o dai responsabili titolari di posizione organizzativa sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e 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 e ai comportamenti professionali e organizzativi.

## **Art. 32.4 – Obiettivi della performance**

1. Questo Comune misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

## **Art. 32.5 – Funzione e misurazione della performance**

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
  - dall'organismo indipendente di valutazione ovvero qualora non costituito dal nucleo di valutazione, che valuta la performance dei dirigenti o dei responsabili titolari di posizione organizzativa;
  - dai dirigenti o dai responsabili titolari di posizione organizzativa che valutano le performance individuali del personale assegnato.
2. La valutazione della performance da parte dei soggetti di cui al comma 1 è effettuata sulla base dei parametri e modelli di riferimento che devono essere approvati dalla Giunta comunale.

## **Art. 32.6 – Finalità della valutazione**

1. La valutazione è finalizzata alla attribuzione della retribuzione di risultato nonché a fornire al sindaco elementi di supporto per l'assegnazione o la revoca degli incarichi.

2. Tale attività, che ha la finalità di valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi, le capacità direttive e l'andamento qualitativo del servizio, deve, in ogni caso, articolarsi attraverso la preventiva comunicazione dei parametri e dei criteri e attraverso la comunicazione degli esiti finali in contraddittorio.

## **Art. 32.7 – Piano del performance**

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

- ⇒ il piano generale di sviluppo, approvato dal Consiglio comunale all'inizio del mandato e successive modificazioni;
- ⇒ la relazione previsionale programmatica quale allegato al bilancio di previsione;
- ⇒ il piano esecutivo di gestione (PEG);

2. Il piano della performance disciplinato dai commi precedenti tiene luogo del documento programmatico triennale.

3. Tutti gli atti sopra citati sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente, nella apposita sezione dedicata alla trasparenza.

## **Art. 32.8 – Procedure per la gestione della performance**

1. L'iter procedurale per la gestione del ciclo della performance è il seguente:

- ⇒ la Giunta, con proprio atto sulla base del programma generale di sviluppo e degli obiettivi, fissa gli ambiti da assegnare ai dirigenti o ai responsabili titolari di posizione organizzativa per la proposta dei progetti di premialità triennali e stabilisce i criteri per la suddivisione del budget complessivo tra i vari dirigenti o responsabili titolari di posizione organizzativa;
- ⇒ i dirigenti o i responsabili titolari di posizione organizzativa provvedono all'elaborazione di massima dei progetti e alla presentazione degli stessi alla giunta comunale;
- ⇒ la Giunta con proprio atto approva i progetti, definisce la strategicità degli stessi e ripartisce il budget complessivo della premialità per ogni dirigente o responsabile titolare di posizione organizzativa, successivamente la Giunta approva il bilancio di previsione e la relazione previsionale programmatica nella quale sono inseriti i progetti triennali, approva altresì il PEG ove sono inseriti i progetti esecutivi affidati ad ogni dirigente o responsabile titolare di posizione organizzativa, che tiene luogo al documento programmatico triennale (piano della performance);
- ⇒ nel periodo che va dall'approvazione del PEG a fine esercizio, sono effettuati monitoraggi periodici da parte dei dirigenti o responsabili titolari di posizione organizzativa, con invio di relazione alla Giunta e all'Organismo Indipendente di valutazione ovvero qualora non istituito al nucleo di valutazione pubblicati sul sito istituzionale;
- ⇒ nell'anno successivo si provvede alla misurazione della performance dei dipendenti da parte dei competenti dirigenti o responsabili titolari di posizione organizzativa e alla trasmissione della stessa all'Organismo indipendente di valutazione ovvero qualora non istituito al nucleo di valutazione per la formazione della graduatoria;
- ⇒ presentazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione ovvero qualora non istituito dal nucleo di valutazione del documento denominato "relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi individuali raggiunti rispetto ai singoli

obiettivi programmati ed alle risorse con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato (art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009). La Giunta comunale approva la graduatoria ed assegna i premi.

## **Art. 32.9 –Relazione sulla performance**

1. La Relazione sulla performance viene adottata dalla Giunta che la predispone in collaborazione con il Segretario, sentiti i dirigenti o i responsabili titolari di posizione organizzativa.

2. Tale provvedimento ha, come presupposto, la relazione annuale sullo stato del sistema produttivo ed erogativo dell'ente predisposta dall'Organismo Indipendente di Valutazione, in cui sono contenute le misurazioni, le valutazioni e le rendicontazioni riferite alla performance di cui al piano annuale.

3. La Relazione, adottata entro il 30 giugno di ciascun anno, analizza, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti, in particolare riporta il ciclo di coerenza valutativa secondo i passaggi attuativi di seguito indicati:

- a) valutazione di coerenza del sistema di premialità con il raggiungimento degli obiettivi di performance definiti nel piano annuale;
- b) valutazione di coerenza delle risultanze di conseguimento degli obiettivi con il contenuto del piano annuale delle performance;
- c) valutazione di coerenza dei contenuti del piano annuale delle performance con il piano triennale e con gli eventi della gestione annuale;
- d) valutazione di coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato dai dirigenti.

4. La Relazione viene adottata contestualmente al consuntivo del bilancio di genere.

5. Detto provvedimento viene pubblicato sul sito web istituzionale e viene trasmesso, una volta adottato, alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche ad opera dell'O.I.V..

6. La mancata validazione, per qualsiasi motivo, della Relazione ad opera dell'Organismo Indipendente di Valutazione, che rappresenta l'accertamento di tenuta e di regolarità del ciclo di coerenza valutativa di cui al comma precedente ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D.lgs n. 150/2009, non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali, in applicazione di quanto disposto dal comma 6 del predetto art. 14.

## **Art. 32.10 – Sistema premiante**

1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, il Comune di Ceto introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance, attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari e di carriera.

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

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

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



h) la progressione di carriera.

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

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

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

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

## **Art. 32.11 – Rendicontazione dei risultati**

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la relazione sulla performance, finalizzata alla presentazione dei risultati conseguiti al Sindaco.

2. Costituiscono inoltre strumenti di rendicontazione adottati dall'Ente il Rendiconto al Bilancio e i suoi allegati, in particolare la relazione al rendiconto.

3. La relazione sulla performance viene pubblicata sul sito istituzione dell'Ente nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

## **Art. 32.12 – Premi annuali sui risultati della performance**

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, i dipendenti e i dirigenti dell'ente o responsabili titolati di posizione organizzativa, sono collocati all'interno di fasce di merito.

2. Le fasce di merito di cui al comma precedente, non possono essere inferiori a tre.

3. Al personale dipendente e dirigente o responsabile titolare di posizione organizzativa collocato nella fascia di merito alta è assegnata annualmente una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio.

4. La fascia "alta" deve presentare caratteri di selettività, ovvero in detta fascia non possono essere inclusi operatori in percentuale complessiva superiore al 25% del personale interessato

5. Alla fascia "alta" deve essere destinata una quota prevalente delle risorse economiche complessivamente finalizzate alla premialità, intendendosi, per "quota prevalente", *in senso relativo e non assoluto* delle risorse complessivamente destinate al predetto utilizzo

6. La fascia "bassa" di merito deve, comunque, prevedere una quota, seppur limitata, di premialità ivi destinata, tenuto conto che il quadro delle fasce premiali non può, per sua natura, essere privo di valori di premio da destinarsi

7. La determinazione dell'assetto delle fasce di merito deve rispettare un principio di gradualità decrescente della premialità, ovvero l'ordine della fasce individuate dall'amministrazione deve rappresentare un sistema di merito che premi, con valori medi pro-capite, in modo decrescente dalla fascia indicata come "alta" a quella individuata come "bassa"

8. La definizione del numero delle fasce e la loro composizione di contenuti, tra percentuali di lavoratori e percentuali di valori, non deve determinare fenomeni di appiattimento retributivo calcolato sulla media pro-capite di valore di ciascuna fascia

9. Il valore medio pro-capite di ciascuna fascia deve risultare effettivamente distintivo, ovvero l'entità del premio medio di ciascuna fascia deve rappresentare un effettivo valore premiale di natura incrementale, in grado di rendere concretamente incentivante e gratificante il collocamento in una determinata fascia di merito, con preferenza di percezione e prevalenza di appetibilità delle fasce superiori.

10. L'amministrazione può individuare fasce di merito diversificate per il personale dirigenziale ed il restante personale, secondo il proprio prudente apprezzamento circa l'effettività premiale del sistema valutativo.

# COMUNE DI CETO

- PROVINCIA DI BRESCIA -

11. Il numero e la composizione del sistema delle fasce di merito può essere modificato nell'ambito del piano annuale delle performance, secondo gli indirizzi strategici contenuti nel piano triennale delle performance.

12. In prima applicazione del sistema valutativo e premiale, ciascuna graduatoria viene suddivisa e sviluppata su tre fasce di merito, secondo l'ordine valutativo e le percentuali di distribuzione di seguito indicate, così definite:

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

13. Il **20%** dei dipendenti e dei dirigenti presenti in ciascuna graduatoria è collocato, purché abbia raggiunto la valutazione minima di 491 punti e secondo l'ordine di graduatoria, nella fascia **Alta**.

14. Il **60%** dei dipendenti e dei dirigenti presenti in ciascuna graduatoria è collocato, purché abbia raggiunto la valutazione minima di 301 punti e secondo l'ordine di graduatoria, nella fascia **Media**.

15. Il **10%** dei dipendenti e dei dirigenti presenti in ciascuna graduatoria è collocato, purché abbia raggiunto la valutazione minima di 201 punti e secondo l'ordine di graduatoria, nella fascia **Bassa**.

16. Tutti i calcoli che comportano risultati numerici non interi vengono effettuati con arrotondamento per difetto all'unità precedente se pari o inferiori allo 0.5 e per eccesso all'unità superiore se superiori allo 0.5.

17. Al fine di accedere al sistema di premialità interno all'amministrazione, ogni dipendente deve conseguire un'apposita soglia di punteggio ad esito del processo valutativo definita nel piano annuale delle performance, che costituisce il limite minimo di accesso al sistema premiale.

18. Il mancato pieno raggiungimento dei *target* relativi agli indicatori della performance organizzativa, strategica, operativa, ed individuale determina la riduzione dei premi erogabili, come indicato nel sistema di valutazione.

19. Le risorse finanziarie per l'erogazione dei premi, suddivise in appositi stanziamenti (*budget*) di Area e rese disponibili ai relativi dirigenti nell'ambito del piano annuale delle performance, sono destinate al riconoscimento premiale dei dirigenti, delle posizioni organizzative e dell'altro personale dipendente, secondo le metodologie di valutazione adottate dall'ente e sulla base del sistema di premialità di cui al presente regolamento.

20. In fase di prima applicazione del nuovo regime di premialità disciplinato dal presente regolamento, alle fasce di merito di cui al precedente articolo è attribuito il valore corrispondente di premialità, computato sulla destinazione complessiva delle risorse a tale titolo finalizzate, percentualmente calcolato e definito come segue:

- A. alla **fascia Alta** è destinato il **40%** degli stanziamenti complessivi di premialità;
- B. alla **fascia Media** è destinato il **50%** degli stanziamenti complessivi di premialità;
- C. alla **fascia Bassa** è destinato il **10%** degli stanziamenti complessivi di premialità.

21. La destinazione delle risorse complessivamente finalizzate alla premialità di cui al comma precedente può essere rideterminata, nel rispetto dei criteri previsti dall'art. 35, nell'ambito del piano annuale delle performance, secondo gli indirizzi strategici contenuti nel piano triennale delle performance.

22. I premi sono erogati in misura proporzionale alle valutazioni conseguite ed ai periodi di servizio utili ai fini dell'incentivazione.

23. I premi, per i dirigenti e le posizioni organizzative, sono costituiti, oltre che dalla retribuzione di risultato, dal bonus delle eccellenze, dal premio di innovazione e dal premio di efficienza, nonché, ove applicabili, dalle progressioni economiche, dalle progressioni di carriera, dall'attribuzione di incarichi e responsabilità e dall'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

24. L'omesso riconoscimento di premialità per il mancato raggiungimento degli

standard produttivi fissati dall'amministrazione non equivale all'accertata inadeguatezza della prestazione lavorativa resa dal dipendente o dal dirigente, fatto salvo il motivato accertamento in tal senso.

## **Art. 32.13 – Bonus annuale delle eccellenze**

1. E' istituito il "bonus annuale delle eccellenze" al quale concorre il personale dirigenziale e non, collocato nella fascia di merito alta.
2. Il bonus delle eccellenze può essere assegnato a non più del 5% del personale individuato nella fascia di merito alta.
3. Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente destinate a premiare il merito ed il miglioramento della performance, nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro, ai sensi dell'articolo 45 del D.Lgs. n. 165/2001.
4. Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere a quello per l'innovazione e ai percorsi di alta formazione solo se rinuncia al bonus stesso.

## **Art. 32.14 – 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, è istituito il premio annuale per l'innovazione di valore pari all'aumentare del bonus annuale di eccellenza di cui al precedente articolo.

2. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete all'organismo indipendente di valutazione ovvero qualora non costituito al nucleo di valutazione, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate dai singoli dirigenti o responsabili titolari di posizione organizzativa ed i dipendenti o da gruppi di lavoro.

## **Art. 32.15 – Progressione economica all'interno della categoria**

1. La progressione economica all'interno di ciascuna categoria si realizza con l'organizzazione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive risultanti dalla tabella B allegata al Ccnl 31.03.1999 e, con effetto dal 1° gennaio 2004, risultanti dalla tabella C allegata al Ccnl 22.01.2004, nel limite delle risorse disponibili nel fondo previsto dall'articolo 14 comma 3 del medesimo contratto. Detta progressione economica si realizza altresì nel rispetto:

- dei criteri di cui all'articolo 5 del Ccnl 31.03.1999 completati ed integrati in sede di contrattazione decentrata come disposto dall'articolo 16 comma 1 del sopra citato Ccnl;
- delle norme di cui all'articolo 23 commi 1 e 2 del D.Lgs. 150/2009;
- dell'articolo 52 comma 1 bis, secondo periodo, del D.Lgs. 165/2001, come introdotto dall'articolo 62 del D.Lgs. 150/2009.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'ente.

3. Il collocamento per tre anni consecutivi o per tre non consecutivi nell'arco temporale di cinque anni nella fascia di merito alta, costituisce titolo prioritario per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali.

## **Art. 32.16 – Strumenti di incentivazione organizzativa**

1. Per valorizzare il personale sono utilizzati i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:
  - ⇒ progressioni verticali nel sistema di classificazione (progressioni tra le aree);
  - ⇒ attribuzione di incarichi e responsabilità;

# COMUNE DI CETO

- PROVINCIA DI BRESCIA -

⇒ accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

a. Gli incarichi e le responsabilità possono essere assegnati attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinati a tal fine nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.

## **Art. 32.17 – Trasparenza**

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, dell'indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera m) della costituzione.

2. Questa amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.