

**REGOLAMENTO
SULL'ORDINAMENTO
DEGLI UFFICI E
DEI SERVIZI**

**Approvato con deliberazione G.C. n. 187 del 23.12.2016 e S.M.I. di cui alle
deliberazioni G.C. n. 136/2017,141/2017,147/2017**

MODIFICHE AL TITOLO IV E AGLI ALLEGATI D,E,F

INDICE

| | |
|---|--|
| TITOLO IV - LA VALUTAZIONE E LA PREMIALITÀ DEL PERSONALE DIPENDENTE | |
| Capo I - L'ATTUAZIONE DELLA PREMIALITÀ AI SENSI DELLE NORME RECAE DAL D.LGS. 27 OTTOBRE 2009, N. 150 | |
| Art. 35 - Principi informatori della premialità | |
| Art. 36 - Il Sistema di misurazione e valutazione della performance | |
| Art. 37 - Oneri | |
| Capo II - CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE | |
| Art. 38 - Ciclo di gestione della performance | |
| Capo III - LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE E IL SISTEMA DI VALUTAZIONE | |
| Art. 39 - Soggetti | |
| Art. 40 - Oggetto della valutazione: performance organizzativa e individuale | |
| Art. 41 - Oggetto della valutazione: performance organizzativa e individuale del personale incaricato di posizione organizzativa..... | |
| Art. 42 - Conciliazione..... | |
| Capo IV - IL NUCLEO DI VALUTAZIONE | |
| Art. 43 - Composizione e nomina | |
| Art. 44 - Requisiti ed incompatibilità | |
| Art. 45 - Modalità di nomina | |
| Art. 46 - Durata in carica e revoca | |
| Art. 47 - Funzioni | |
| Capo V - PREMI E MERITO | |
| Art. 48 - Bonus annuale delle eccellenze | |
| Art. 49 - Premio annuale per l'innovazione | |
| Art. 50 - Progressioni economiche | |
| Art. 51 - Progressioni di carriera | |
| Art. 52 - Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale | |
| Art. 53 - Premio di efficienza | |

ALLEGATO "D"- Sistema di valutazione della performance individuale dei dipendenti e scheda di valutazione

ALLEGATO "E"- Sistema di valutazione della performance individuale dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa e scheda di valutazione

ALLEGATO "F" - Regolamento Nucleo di Valutazione della Performance del Comune di Bucine

TITOLO IV – LA VALUTAZIONE E LA PREMIALITA' DEL PERSONALE DIPENDENTE**Capo I – L'ATTUAZIONE DELLA PREMIALITA' AI SENSI DEL D.LGS. 27 OTTOBRE 2009, N. 150 E SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI*****Art. 35 – Principi informativi della premialità***

1. La programmazione, la misurazione e la valutazione dell'azione amministrativa sono finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi pubblici erogati dall'Ente, secondo i principi di efficienza, efficacia, integrità, responsabilità e controllabilità.
2. Il Comune promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
3. Il rispetto dei principi generali in materia di misurazione e valutazione della performance è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche e dell'attribuzione degli incarichi di responsabilità al personale.
4. La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità e ai fini dell'irrogazione della sanzione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 55-quater, comma 1, lett. f-quinques), del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i..
5. La distribuzione di incentivi al personale del Comune non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.
6. Il ciclo di gestione della performance organizzativa e di quella individuale, caratterizzato dalle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, nonché è integrato con gli altri sistemi di pianificazione e controllo gestionali di cui l'ente è dotato.

Art. 36 – Il Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il Sistema di valutazione permanente previsto dall'art. 6 del CCNL 31.03.1999 coincide con il Sistema di valutazione della performance (di seguito Sistema) di cui all'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, come attuato dal presente Regolamento.
2. Il Sistema riguarda tutti i dipendenti qualunque sia la qualifica alla quale appartengono.
3. Le fasi del Sistema si articolano in stretta connessione col ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009.
4. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance viene adottato dalla Giunta Comunale ed aggiornato se ritenuto necessario annualmente previo parere vincolante del Nucleo di Valutazione.

Art. 37 – Oneri

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

Capo II – CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 38 – Ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 prevede:
 - a) Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
 - b) Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) Misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
 - e) Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni e organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.
2. Nello specifico, questo ente sviluppa in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il seguente ciclo di gestione della performance:
 - a) 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 il Piano della Performance, che è unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (PEG), il quale viene deliberato annualmente in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione.
 - b) Identificazione delle risorse collegate ai singoli obiettivi con le seguenti modalità:
 - Documento Unico di Programmazione: analisi dei programmi e dei progetti con particolare attenzione alle fonti di finanziamento;
 - Piano Esecutivo di Gestione (Peg) e Piano della Performance: assegnazione delle risorse ai settori e ai servizi per la piena operatività gestionale;
 - c) Monitoraggio in corso di esercizio attraverso i seguenti momenti specifici:
 - 31 luglio di ciascun anno: nell'ambito delle verifiche sullo stato di attuazione dei programmi e dei progetti, attraverso appositi report e analisi da parte dei Responsabili dei servizi e dei competenti Assessori;
 - 31 luglio di ciascun anno: nell'ambito delle verifiche sull'assestamento generale al bilancio dell'esercizio in corso;
 - d) Misurazione della performance che in questo ente ha per oggetto:
 - *Performance organizzativa*: valutazione della performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso attraverso il controllo di gestione di cui agli articoli 196/198 – bis del D.Lgs. 267/2000 e all'art. 34 del presente Regolamento;
 - *Performance di unità*: valutazione della performance con riferimento alle unità organizzative o settori di responsabilità in cui si articola l'ente attraverso il sistema di valutazione disciplinato al Capo III del presente Regolamento;
 - *Performance individuale*: valutazione della performance in relazione ai singoli dipendenti attraverso il sistema di valutazione disciplinato al Capo III del presente Regolamento.
 - e) Utilizzo dei sistemi premianti: gli strumenti sono definiti dai Contratti nazionali di Lavoro. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto integrativo e dalle norme interne in materia;
 - f) Rendicontazione: la relazione sulla performance di cui agli art. 10 comma 1 lettera b) del D.Lgs. 150/2009 è costituita da: a) Rendiconto della gestione e Relazione al rendiconto della gestione; b) Report/Relazione finale approvato dalla Giunta sugli obiettivi del Piano della Performance e validato dal Nucleo di Valutazione. In tale sede

Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la comunità amministrata e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa. Il Report finale è finalizzato alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente. La Relazione finale può essere unificata al Rendiconto di gestione.

I documenti di cui sopra saranno pubblicati, così come ogni fase del ciclo di gestione della performance sul sito istituzionale dell'ente dell'Amministrazione nella sezione denominata "Trasparenza".

Capo III – LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE E IL SISTEMA DI VALUTAZIONE***Art. 39– Soggetti***

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
 - Dal Nucleo di Valutazione, che valuta la performance dell'amministrazione nel suo complesso, di ciascuna struttura affidata ad un Responsabile incaricato nell'area delle posizioni organizzative, nonché la performance individuale del personale incaricato di posizione organizzativa;
 - Dai Responsabili incaricati di posizione organizzativa, che valutano le performance individuali del personale assegnato. La valutazione avviene, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica, nonché della corresponsione dei premi incentivanti.
 - dai cittadini o dagli utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, come risultante dal sistema di rilevazione del rispettivo grado di soddisfazione, partecipando alla performance organizzativa secondo le modalità stabilite dal Nucleo di valutazione rese note al Nucleo di valutazione, individuate a titolo non esaustivo in: strumenti previsti dalle Carte dei Servizi esistenti, questionari, interviste, rilevazione dell'esperienza on line con gli smiley (in caso di attivazione), ecc..
2. Il Sistema di valutazione della performance dei dipendenti e dei Responsabili incaricati di posizione organizzativa è adottato in coerenza con gli indirizzi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica; nello stesso sono previste, inoltre le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Art. 40 - Oggetto della valutazione: performance organizzativa e individuale del personale incaricato di posizione organizzativa

1. La performance organizzativa (ossia la valutazione dell'amministrazione nel suo complesso misurata attraverso il raggiungimento di obiettivi) fa riferimento ai seguenti aspetti:
 - a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
 - b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;

Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
 - d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 - f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizione organizzativa è collegata:
- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

Oggetto della valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa è il raggiungimento degli obiettivi programmati, il contributo assicurato alla performance generale della struttura, la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità e le competenze e i relativi comportamenti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati.

Valutazione del raggiungimento degli obiettivi programmati

Gli obiettivi dei quali si andrà a verificare il raggiungimento dovranno possedere determinate caratteristiche, in particolare:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Indice di valutazione massimo 50 punti.

Valutazione della qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura

La valutazione riguarda la qualità del contributo fornito dal Responsabile incaricato di posizione organizzativa alla performance dell'intero Ente.

Indice di valutazione massimo 10 punti.

Valutazione della performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità

La valutazione riguarda la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità nella realizzazione dell'attività istituzionale.

Indice di valutazione massimo 10 punti.

Valutazione delle competenze

La valutazione delle competenze prende in considerazione i seguenti criteri:

Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

- l'organizzazione: intesa come la capacità dimostrata di partecipare alla costruzione degli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione e di realizzare gli stessi, di adattarsi ai cambiamenti;
- la collaborazione, la comunicazione e l'integrazione: intese come le capacità dimostrate di lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori/Enti al fine della realizzazione dei progetti e/o della risoluzione di problemi;
- l'orientamento al Cliente: intesa come la capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa e/o distorta delle norme al fine della soddisfazione del Cliente interno (Collega) ed esterno (Cittadino/Utente) all'Amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio;

Indice di valutazione massimo 30 punti.

Il punteggio finale della valutazione della performance individuale è dato dalla sommatoria dei punteggi ottenuti dal prodotto fra le % dei singoli pesi attribuiti alle differenti aree valutative (obiettivi, contributo alla performance generale della struttura, performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità e competenze) e le relative valutazioni numeriche.

In caso di assenza dei pesi % delle singole aree valutative, si sommano le valutazioni numeriche attribuite alle singole aree valutative e si rapporta la sommatoria stessa al numero delle aree stesse.

La valutazione del grado di conseguimento della performance individuale del personale responsabile di posizione organizzativa spetta al Nucleo di valutazione.

Ciascuno degli ambiti valutativi qui considerati, viene riportato su specifica scheda di valutazione, allegata con l'intero sistema di valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa del Comune di Bucine di cui all'allegato "E" al presente Regolamento.

Art. 41 - Oggetto della valutazione: performance organizzativa e individuale di ciascun dipendente

1. La valutazione della performance organizzativa (ossia la valutazione dell'amministrazione nel suo complesso misurata attraverso il raggiungimento di obiettivi – punteggio massimo 40) è posta in essere in funzione degli standard di qualità, che attengono, ancorchè in via esclusiva, all'impatto nei confronti dei destinatari dell'attività pubblica e, in generale, dei cittadini, nonché all'attivazione di un processo di miglioramento continuo delle performance.

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

2. La valutazione della performance di unità (ossia la valutazione di ciascuna struttura organizzativa di massima dimensione) è articolata negli obiettivi previsti dal Piano della Performance. Ciascuna struttura organizzativa avrà un indice di valutazione massimo 30, che verrà determinato dall'apporto alla performance del servizio sulla base delle responsabilità definite dalla categoria e profilo di appartenenza.

3. La misurazione e la valutazione svolte dal responsabile di posizione organizzativa sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;

Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

4. La **valutazione della performance individuale di ciascun dipendente** – punteggio massimo 30 ha per oggetto:

- L'orientamento all'utente e alla qualità del risultato inteso come la capacità di capire la domanda dell'utente interno o esterno, di valutare l'appropriatezza delle azioni intraprese e del lavoro prodotto;
- La capacità di operare all'interno del gruppo di lavoro intesa come la capacità dimostrata di cogliere il significato e l'impatto del proprio contributo nel gruppo, integrando le proprie energie con quelle degli altri per il perseguimento degli obiettivi prefissati, favorendo, nel contempo, il consolidamento dei legami professionali e la positività del clima;
- La capacità di iniziativa intesa come la capacità dimostrata di affrontare i problemi, operando in maniera autonoma, chiarendone i termini e la natura, ricercando le soluzioni alternative, valutandone di concerto con quanti possono fornire un valido supporto e attuando la migliore decisione ed essere in comunicazione costante con il gruppo e la struttura;
- La disponibilità all'assunzione di responsabilità intesa come la capacità dimostrata di ricoprire le responsabilità previste dal ruolo, reinterprelandole, nel tempo, in coerenza con il proprio sviluppo personale e professionale e con gli obiettivi di sviluppo dei servizi e dell'ente.

La valutazione del grado di conseguimento della performance individuale spetta al Responsabile incaricato di posizione organizzativa.

Ciascuno degli ambiti valutativi qui considerati, viene riportato su specifica scheda di valutazione, allegata con l'intero sistema di valutazione del personale del Comune di Bucine di cui all'allegato "D" al presente Regolamento.

Art. 42– Conciliazione

1. Il dipendente, che non condivide il giudizio valutativo finale, ha sette giorni, dal ricevimento della scheda di valutazione, per proporre ricorso scritto e motivato al proprio responsabile. I sette giorni sono conteggiati a partire dal giorno successivo al ricevimento della scheda. Il responsabile entro sette giorni dal ricevimento del ricorso dovrà convocare a colloquio il dipendente per ridiscutere la valutazione assegnata. Dell'incontro dovrà essere redatto verbale scritto contenente l'esito, sottoscritto dalle parti.

2. Il dipendente potrà, in seconda istanza, promuovere entro sette giorni dall'incontro con il responsabile della valutazione, ricorso congruamente motivato di secondo grado di fronte all'Ufficio comunale Procedimenti Disciplinari e Contenzioso del Lavoro.

3. Una volta ricevuta la richiesta scritta del dipendente, il Segretario comunale, in qualità di Presidente dell'Ufficio comunale Procedimenti Disciplinari e Contenzioso del Lavoro, convoca gli altri membri dell'Ufficio e comunica per iscritto al ricorrente e al responsabile della valutazione la data di apposito incontro con un preavviso minimo di 15 giorni ed esperisce il tentativo di conciliazione. Ove venga raggiunta l'intesa tra le parti viene sottoscritto il verbale di conciliazione e modificata la valutazione. In caso contrario resta confermato il giudizio valutativo in precedenza formulato.

4. Per il personale incaricato di posizione organizzativa, la cui scheda di valutazione è elaborata dal Nucleo di Valutazione, resta la facoltà generale di promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi

Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

dell'art. 410 del c.p.c. mediante presentazione di istanza alla commissione costituita presso la Direzione Provinciale del Lavoro.

5. Per i dipendenti a tempo determinato è ammesso ricorso esclusivamente in primo grado di fronte al proprio responsabile.

Capo IV – IL NUCLEO DI VALUTAZIONE***Art. 43 – Composizione e nomina***

1. Il Nucleo di Valutazione è un organismo monocratico nominato dal Sindaco sulla base della presentazione del curriculum e della valutazione dell'esperienza in possesso del soggetto, mediante procedura ad evidenza pubblica. Il Comune può costituire il Nucleo di Valutazione, anche in forma associata con altri Enti pubblici locali. L'importo da corrispondere al Nucleo di Valutazione è stabilito nel Regolamento del Nucleo di Valutazione della Performance del Comune di Bucine.

Art. 44 – Requisiti ed incompatibilità

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

- Diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi ed adeguata esperienza nel campo della gestione delle risorse umane nel pubblico impiego o nel settore privato o, comunque, esperienza nel settore della gestione manageriale di aziende, enti, istituzioni, etc... sia pubblici che privati;
- Non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali svolti sul territorio dell'ente negli ultimi tre anni ovvero che abbiano rapporti continuativi o di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione;
- Esperienza, rinvenibile nel curriculum vitae dei candidati a ricoprire il ruolo di membro del Nucleo di Valutazione nell'ambito delle materie correlate al lavoro pubblico, agli aspetti giuridici ed economici del personale degli enti locali e agli aspetti organizzativi e gestionali;
- Vista la ridotta dimensione dell'ente e della relativa misurazione e valutazione delle attività possono far parte del Nucleo di Valutazione di questo ente, anche soggetti che partecipano ad altri nuclei o organismi indipendenti di valutazione in diverse amministrazioni.

Art. 45– Modalità di nomina

Il Nucleo di Valutazione è nominato dal Sindaco, con atto motivato e previo accertamento dei requisiti di cui al precedente articolo, delle competenze e delle capacità specifiche richieste, tenuto conto dei curricula presentati, previo espletamento di procedura ad evidenza pubblica.

Art. 46– Durata in carica e revoca

Il Nucleo di Valutazione è nominato per un periodo di tre anni, salvo revoca che avviene con provvedimento motivato del Sindaco, nel caso di sopraggiunta incompatibilità o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'ente o in contrasto con il ruolo assegnato o per gravi inadempienze.

Art. 47 – Funzioni

Il Nucleo di Valutazione svolge le seguenti attività:

Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

- a) Monitora il funzionamento complessivo del ciclo di gestione della performance, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed adotta tutti gli atti necessari allo svolgimento dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;
- b) Garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione;
- c) Valuta le prestazioni dei responsabili incaricati di posizione organizzativa;
- d) Propone e verifica l'adozione e l'attuazione del sistema di valutazione permanente del personale responsabile di posizione organizzativa e del personale dipendente nel rispetto dei principi contrattuali e del D.Lgs. 150/2009;
- e) Verifica l'esistenza e l'attuazione dei sistemi di controllo interno di cui all'articolo 147 del D.Lgs. n. 267/2000;
- f) Certifica la possibilità di incremento del fondo delle risorse decentrate di cui all'articolo 15 comma 2 e comma 4 del CCNL 01/04/1999;
- g) Promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- h) E' responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- i) Esprime un parere sulla proposta di metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali e i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;
- j) Valida le Relazioni finali sugli obiettivi del Piano della Performance.
- k) Verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

Il funzionamento del Nucleo di Valutazione è disciplinato da specifico regolamento (All. "F") al presente documento.

Capo V – PREMI E MERITO***Art. 48 – Bonus annuale delle eccellenze***

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

Art. 49– 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, il Comune può istituire il premio annuale per l'innovazione.
2. Il premio per l'innovazione assegnato individualmente non può essere superiore a quello del bonus annuale di eccellenza.
3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete al Nucleo di Valutazione, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate dai Responsabili incaricati di posizione organizzativa.

Art. 50 – Progressioni economiche

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance.
3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Art. 51 – Progressioni di carriera

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

Art. 52 – Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, il Comune può promuovere e finanziare annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi tra cui quelli di alta formazione presso istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.
2. Per favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre amministrazioni, il Comune può promuovere periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali ed internazionali.

Art. 53 – Premio di efficienza

1. Le risorse annuali definite ai sensi del D.Lgs. 150/2009, sono annualmente incrementate delle risorse necessarie per attivare i premi di efficienza.
2. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 27 del D.Lgs. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.
3. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
4. Le risorse di cui al comma 2 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte del Nucleo di Valutazione.