

APPENDICE
al
REGOLAMENTO ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E SERVIZI COMUNALI
avente ad oggetto:
“ADEGUAMENTO DEL REGOLAMENTO ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E SERVIZI
COMUNALI AI PRINCIPI CONTENUTI NEL TIT. II E III DEL D.LGS. 27.10.2009 N. 150”

Titolo I – Disposizioni generali

Capo I – Ambito di applicazione e criteri generali

Art. 1 – Oggetto e ambito di applicazione

1. La presente regolamentazione integra il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con atto della Giunta Comunale n. 207 del 14.12.2002, e successive modificazioni e integrazioni, adeguandolo ai principi del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 in attuazione degli artt. 16 – comma 2, 31 e 74 - comma 2 del decreto medesimo.

2. In particolare definisce le modalità di realizzazione della misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa (di ente e dei settori) ed individuale e le modalità di valorizzazione del merito .

Art. 2 – Criteri generali

Il presente Regolamento si ispira ai seguenti criteri generali:

- ampia trasparenza, intesa come accessibilità totale da parte del cittadino utente dei servizi agli atti ed alle informazioni che lo riguardano, che come rendicontazione sociale dell'attività;
- ampia flessibilità organizzativa e gestionale, tale da consentire risposte immediate ai bisogni della comunità locale ;
- crescita della qualità dei servizi attraverso l'efficiente impiego delle risorse, l'ottimizzazione dei processi, il miglioramento della qualità e quantità delle prestazioni, sia con riferimento ai servizi resi direttamente che per il tramite di enti partecipati dal comune;
- ampio riconoscimento dei principi in materia di parità e pari opportunità per l'accesso ai servizi ed al lavoro;
- introduzione o perfezionamento dei meccanismi di misurazione e valutazione delle performance organizzative, prevedendo secondo i principi contenuti nel succitato decreto, l'istituzione dell' Organismo Indipendente di Valutazione

Capo II – Trasparenza e qualità dei servizi

Art. 3 – Trasparenza

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione, delle informazioni concernenti ogni aspetto rilevante dell'organizzazione, degli 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.

2. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'ente ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione e consente di rendere visibile e controllabile dall'esterno il proprio operato e l'azione amministrativa (motivazione, responsabile del procedimento, avvio del procedimento, partecipazione, accesso, ecc.).

3. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

4. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente di quanto previsto dai commi del presente articolo, deve essere permanente e deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

Art. 4 – Qualità dei servizi

1. Il Comune di Fiorenzuola d'Arda definisce, adotta e pubblicizza 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.

2. Le azioni di cui al comma 1 sono esercitate secondo quanto stabilito nel sistema di valutazione della performance di cui al successivo Titolo II

TITOLO II – Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale

Capo I – Principi e definizioni

Art. 5 – Finalità

Il Comune di Fiorenzuola d'Arda misura e valuta la performance con riferimento all'Ente nel suo complesso, alle unità organizzative (Settori) in cui si articola la propria struttura ed ai 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 conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative (Settori).

Art. 6 - Definizione di performance organizzativa (performance Ente)

1. La performance organizzativa (performance di Ente) fa riferimento ai seguenti ambiti:

- a) alle politiche attivate per la soddisfazione dei bisogni della collettività;
- b) al grado di attuazione di piani e programmi (risultati quantitativi, qualitativi, tempi, risorse, ...)
- c) al grado di soddisfazione degli utenti dei servizi resi;
- d) alla modernizzazione ed al miglioramento organizzativo;
- e) allo sviluppo delle relazioni con i cittadini e stakeholders, anche attraverso forme di partecipazione;
- f) all'efficienza nell'impiego delle risorse;

- g) alla quantità e alla qualità dei servizi erogati;
- h) al conseguimento di obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 7 - Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Funzionari Responsabili di Settore sono effettuate dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) di cui al successivo art. 9, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e sono collegate:

- a) al grado di conseguimento di specifici obiettivi individuali;
- b) alle competenze manageriali e professionali dimostrate;
- c) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori (dimostrata anche tramite una significativa differenziazione delle valutazioni);
- d) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (performance organizzativa);
- f) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura.

2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale sono effettuate dai Funzionari Responsabili di Settore, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e sono collegate:

- a) al grado di conseguimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali ;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa (Settore) di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate
- d) al comportamento professionale e organizzativo espressi.

CAPO II - Sistema di valutazione della performance

Art. 8 – Soggetti

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

- dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della performance, di cui all'art. 9, che valuta la performance di ente, delle unità organizzative (Settori), e dei Funzionari Responsabili di Settore;
- dai Funzionari Responsabili di Settore 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 criteri definiti dal sistema di misurazione e valutazione (SMiVaP).

Art. 9 – Nucleo di Valutazione

1. Il Comune di Fiorenzuola d'Arda nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, in ottemperanza dell'art. 147 del D.Lgs. 267/2000 e delle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 in quanto applicabili, istituisce il Nucleo di Valutazione interno.

2. Al Nucleo di Valutazione vengono attribuiti i seguenti compiti e funzioni:

a) fornisce assistenza alla gestione di tutte le fasi del “Ciclo di gestione della Performance” di cui al successivo capo;

b) collabora nella predisposizione, monitoraggio ed aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa, dei Responsabili di Settore e dei dipendenti;

c) effettua, sulla base del relativo sistema, la misurazione e valutazione della performance della struttura amministrativa comunale nel suo complesso, in conformità al disposto degli artt. 3, comma 2, ed art. 7, comma 2, del D.L.vo n. 150/2009;

d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente svolta dai Funzionari nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D.Lgs.150/2009, e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

e) verifica il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance e la corretta applicazione degli obblighi relativi alla trasparenza dell'intero ciclo di gestione della performance;

f) formula la proposta di valutazione annuale dei Responsabili di Settore per la corresponsione della retribuzione di risultato e l'eventuale attribuzione ad essi dei premi previsti dalle vigenti norme regolamentari in attuazione del D.lgs. 150/2009;

g) propone al Sindaco la metodologia per la valutazione annuale del Segretario Generale e, se richiesto dal Sindaco, propone allo stesso in modo comunque coerente ai principi del sistema di valutazione dell'ente, la valutazione annuale del Segretario Generale per l'attribuzione al medesimo della retribuzione di risultato;

h) collabora alla predisposizione della metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative da sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale;

i) se richiesto, può collaborare con il Segretario Generale e la Giunta Comunale per la predisposizione del PEG e del PDO anche al fine di assicurare tutte le azioni e procedure necessarie per la sua corretta implementazione nella gestione quotidiana dell'ente;

l) monitora il funzionamento complessivo dei sistemi di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;

m) comunica tempestivamente al Sindaco le criticità riscontrate sull'intero sistema;

n) esercita ogni altro compito ad esso demandato dalla legge e dai regolamenti.

3. Per l'esercizio delle sue funzioni il Nucleo di Valutazione si avvale del supporto dell'attività del Servizio interno competente (se esistente).

4. Il Nucleo di valutazione è organo, di norma, collegiale composto da due esperti esterni all'ente e dal Segretario Generale, che lo presiede. Può esserne prevista anche una composizione monocratica con un unico esperto (esterno).

5. I componenti esterni sono nominati dal Sindaco con proprio provvedimento, di norma, previa pubblicazione di avviso pubblico che preveda la trasmissione del curriculum professionale, tra coloro che risultano in possesso di:

- diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento di studi ed inoltre di specifica professionalità nei campi del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale, dimostrata attraverso il conseguimento di titolo post universitario ;
- in alternativa al titolo post universitario, è sufficiente il possesso dell'esperienza superiore ad anni 5 in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati, ovvero in campo giuridico-organizzativo.

6. Non possono far parte di tale organismo 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. E' altresì causa di incompatibilità lo svolgimento contemporaneo delle funzioni di organo di revisione dell'Ente. I componenti del Nucleo di Valutazione non possono, inoltre, intrattenere rapporti commerciali e/o prestazioni professionali con il comune di Fiorenzuola d'Arda per tutta la durata dell'incarico a pena di decadenza.

7. Il Sindaco, nell'atto di nomina, individua la durata in carica dell'organismo che non può eccedere la durata del proprio mandato e determina il compenso annuo da attribuire che, ai sensi delle vigenti disposizioni, non può determinare maggiori oneri per l'ente.

8. Il Nucleo di Valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco. Per lo svolgimento delle attività ai componenti del Nucleo è garantito l'accesso a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa e operativa gestite da ciascun settore.

9. Il Nucleo di Valutazione è validamente costituito quando tutti i componenti siano stati convocati e quando siano presenti almeno due componenti; le proprie deliberazioni sono validamente assunte se ricevono il voto favorevole di almeno due componenti; le sedute non sono pubbliche e dei relativi lavori viene redatto sintetico verbale.

10. I componenti del Nucleo di Valutazione cessano dall'incarico per:

- a) rinuncia all'incarico
- b) revoca con atto motivato del Sindaco in caso di sopraggiunta incompatibilità o per comportamenti ritenuti lesivi per l'ente o in contrasto con il ruolo assegnato.

11. Non è richiesta l'esclusività del rapporto per i componenti esterni in considerazione delle dimensioni dell'ente; possono essere valutate anche forme associate di gestione di tale organismo previa approvazione di specifica convenzione.

CAPO III - Ciclo di gestione della performance

Art. 10 – Fasi del Ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa, in maniera coerente con la programmazione economica- finanziaria dell'ente , nelle seguenti fasi:

- fase 0) processo di pianificazione dell'ente;
- fase 1) 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;
- fase 2) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- fase 3) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- fase 4) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- fase 5) rendicontazione dei risultati .

2. L'ente garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

Art. 11 – Sistema integrato di pianificazione, programmazione e definizione obiettivi.

1. Il processo di pianificazione dell'ente, costituisce la cornice entro la quale opera il sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. I principali documenti che, coerentemente con il programma di mandato, fungono da riferimento per la definizione, misurazione e la rendicontazione dei tre livelli di performance (ente – settore – individuale) previsti dal D.Lgs. 150/2009, sono: il Piano di Sviluppo (PdS), la Relazione Previsionale e Programmatica (RPP), il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e precisamente:

- il Piano generale di Sviluppo (o Piano Strategico), approvato dal Consiglio, è un piano poliennale attraverso il quale il Sindaco e gli Amministratori, in coerenza con il programma di mandato, definiscono le policies che intendono perseguire precisandone tempi, contenuti e priorità ;

- la Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che fornisce, con un orizzonte temporale di tre anni, gli indirizzi politici e le priorità in coerenza con le linee di pianificazione strategica poliennale ;

- il Piano Esecutivo di Gestione e Piano Dettagliato degli Obiettivi, sono approvati annualmente dalla Giunta e costituiscono gli strumenti di pianificazione operativa nei quali vengono esplicitati, nella loro declinazione annuale, gli obiettivi ed i programmi di azione, corredati dai necessari indicatori di performance, integrati tra loro e resi coerenti con la programmazione finanziaria dell'ente e le risorse assegnate ai centri di costo. In particolare gli obiettivi devono essere:

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) commisurati ai valori di riferimento derivanti da *standard* definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

3. Il ciclo 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 dell'ente.

4. Il ciclo della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Art. 12 – Monitoraggio della performance e interventi correttivi

1. I Funzionari Responsabili di Settore dirigono il processo di realizzazione dei programmi stabiliti, organizzano e motivano le risorse umane assegnando loro obiettivi individuali o di gruppo

2. Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato in modo costante dai Funzionari Responsabili di Settore i quali informano periodicamente il Segretario Generale, che svolge il ruolo di coordinatore del processo di programmazione e controllo, nonché gli Amministratori in merito allo stato di avanzamento dei programmi concordati.

3. A seguito di tali verifiche i Funzionari Responsabili di Settore propongono eventuali interventi correttivi necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'Amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

4. La costante attività di monitoraggio compiuta dai Funzionari Responsabili di Settore è altresì finalizzata ad informare periodicamente il personale sullo stato di avanzamento dei programmi e sul grado di raggiungimento degli obiettivi concordati, analizzando le cause di eventuali ritardi e/o scostamenti; è prevista almeno una sessione di feedback formale intermedio con i propri collaboratori ai fini della comunicazione della performance individuale registrata sino a quel momento sottolineando con gli interessati i motivi di soddisfazione o di opportuno miglioramento.

5. L'Organismo Indipendente di Valutazione, supporta il processo di monitoraggio previsto, verifica al termine del semestre, il livello di performance conseguito dai Funzionari Responsabili di Settore fornendo loro il necessario feedback intermedio; provvede inoltre al monitoraggio intermedio della performance complessiva di ente da presentare all'Amministrazione.

6. Gli organi di indirizzo politico amministrativo, attraverso i reports formulati dai Funzionari coordinati dal Segretario Generale, le relazioni sulla performance individuale e dell'ente redatte dall' Organismo Indipendente di Valutazione, verificano con continuità il grado di raggiungimento degli obiettivi annuali concordati, proponendo, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

Art. 13 – Misurazione e valutazione della performance

1. L'Organismo indipendente di valutazione assiste l'ente nel processo di misurazione e valutazione della performance ai tre livelli: ente, settori e individuale (Funzionari Responsabili di Settore e dipendenti).

2. Nella valutazione della performance individuale dei Funzionari Responsabili di Settore, a cadenza annuale, si tiene conto di quanto previsto all'art. 7 comma 1.
3. La valutazione individuale dei dipendenti è effettuata con cadenza annuale dai Funzionari Responsabili di Settore secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance.
4. Nella valutazione di performance individuale del personale si tiene conto di quanto previsto all'art.7 comma 2.
5. Il Segretario Generale supporta i Funzionari Responsabili di Settore nella armonizzazione delle valutazioni espresse secondo criteri di equità trasversale indicando apposite Conferenze di Servizio.

Art. 14 –Rendicontazione dei risultati

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di una Relazione sulla performance redatta dai Funzionari Responsabili di Settore, coordinati dal Segretario Generale con supporto eventuale dell'Organismo Indipendente di Valutazione.
2. L'analisi dei risultati conseguiti riportati nella Relazione sulla Performance rappresenta un feedback sulla gestione strategica ed operativa dell'ente che consente ad Amministratori, Segretario Generale e Funzionari Responsabili di Settore di adeguare il processo di pianificazione strategica con continuità e di individuare possibili azioni di miglioramento della performance.
3. L'Organismo Indipendente di Valutazione approva la Relazione sulla Performance e ne verifica la diffusione anche tramite pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.
4. La Relazione è anche finalizzata alla rendicontazione di sintesi sui risultati ottenuti, al Sindaco, alla Giunta Comunale, ai cittadini e ai destinatari dei servizi .
5. Costituiscono inoltre strumenti di rendicontazione adottati dall'ente il Rendiconto di Gestione ed i suoi allegati. Ai fini della trasparenza e della rendicontazione della performance nei confronti degli stakeholders, il Comune di Fiorenzuola D'Arda può inoltre avvalersi di strumenti di Rendicontazione sociale.

Titolo III – Premi e merito

Capo I – Criteri e modalità di valorizzazione del merito

Art. 15 – Principi generali

1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente 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. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto integrativo e dalle norme interne in materia, tra cui il presente titolo III.

3.. La distribuzione al personale del comune di incentivi e premi collegati alla performance non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza delle verifiche ed attestazioni sul sistema di misurazione e valutazione adottato.

Art. 16 – Oneri

1. Dall'applicazione delle disposizioni del presente titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Ente.

2. L'Amministrazione utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Capo II – Il sistema di incentivazione

Art. 17 – Definizione

1. Il sistema di incentivazione dell'ente comprende l'insieme degli strumenti monetari e non monetari finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.

Art. 18 – Strumenti di incentivazione monetaria

1. Per premiare il merito, il Comune di Fiorenzuola d'Arda può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:

- a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance annuale;
- b) bonus annuale delle eccellenze;
- c) premio annuale per l'innovazione;
- d) progressioni economiche.

2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Art. 19 – Premi annuali sui risultati della performance

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, i dipendenti ed i Funzionari Responsabili di Settore sono collocati all'interno di almeno tre fasce di merito che saranno oggetto di successiva e specifica disciplina.

2. Al personale dipendente collocato nella fascia di merito alta è assegnata annualmente una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio.

3. Per i Funzionari Responsabili di Settore si applicano i criteri di compilazione della graduatoria con riferimento alla retribuzione di risultato .

Art. 20 – Bonus annuale delle eccellenze

1. Il Comune di Fiorenzuola d'Arda può istituire annualmente il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale, compresi i Funzionari Responsabili di Settore, che si è collocato nella fascia di merito alta.
2. Il bonus delle eccellenze, se istituito, è assegnato ad una quota limitata del personale individuato nella fascia di merito più alta, annualmente determinata dalla Giunta Comunale in sede di approvazione del PEG/PDO, ed è erogato entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
3. Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente destinate a premiare il merito e il miglioramento della performance nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 165/2001.
4. Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione e ai percorsi di alta formazione se rinuncia al bonus stesso.

Art. 21 – 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 di Fiorenzuola d'Arda può istituire il premio annuale per l'innovazione.
2. Il premio per l'innovazione, individualmente assegnato, non può essere superiore al bonus annuale di eccellenza.
3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete all'Organismo Indipendente di Valutazione della performance di cui all'art. 9, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli Funzionari Responsabili di Settore e dipendenti, o da gruppi di lavoro.

Art. 22 – 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 misurazione e valutazione della performance dell'Ente.
3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Art. 23 – Strumenti di incentivazione organizzativa

1. Per valorizzare il personale, il Comune di Fiorenzuola d'Arda può anche utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:

- a) progressioni di carriera;
- b) attribuzione di incarichi e responsabilità;
- c) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

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

Art. 24 – Progressioni di carriera

1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il comune di Fiorenzuola d'Arda può prevedere la selezione del personale attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.

2. La riserva di cui al punto 1, non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio per l'accesso dall'esterno alla categoria selezionata.

Art. 25 – Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, il Comune assegna incarichi e responsabilità.

2. Tra gli incarichi di cui al comma 1 sono inclusi quelli di posizione organizzativa disciplinati dall'art. 5 – comma 24, del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e servizi comunali .

Art. 26 – Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, il comune di Fiorenzuola d'Arda può promuovere e finanziare, 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.

Capo III – Le Risorse per premiare

Art. 27 – Definizione annuale delle risorse

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.

2. Nel rispetto delle norme vigenti, dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'amministrazione può definire eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione

di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento qualitativo di quelli esistenti.

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

Art. 28 – Premio di efficienza

1. Le risorse annuali definite ai sensi dell'art. 27, possono essere annualmente incrementate delle risorse necessarie per attivare i premi di efficienza.

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

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

4. Le risorse di cui al comma 2 possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di performance e validati dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Art. 29 – Norme finali e di rinvio

1. Per quanto non previsto dal presente Regolamento si fa rinvio all'allegato prospetto "*IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE*" per quanto in particolare attiene all'indicazione dei tempi, soggetti, azioni, decisioni, strumenti e responsabili di ogni fase del ciclo di gestione della performance che, quindi, costituisce parte integrante e sostanziale della presente regolamentazione.

2. Il sistema premiale e di incentivazione previsto al precedente Tit. III troverà applicazione in coerenza con le vigenti disposizioni normative in materia (D.L. 31.05.2010 n. 78 convertito con modificazioni nella L. 30.07.2010 n. 122 e Contrattazione Collettiva).

3. Con l'entrata in vigore del presente Regolamentoato devono ritenersi abrogate tutte le norme regolamentari incompatibili con lo stesso.

4. Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente Regolamento si fa rinvio alle norme legislative, contrattuali e regolamentari vigenti.