



COMUNE DI TURI
(Città Metropolitana di Bari)

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 88 del Reg. Data: 14/06/2023	OGGETTO: Approvazione del Regolamento di Disciplina della Performance adeguato al D.Lgs. 25 Maggio 2017, n. 74.
--	--

L'anno **DUEMILAVENTITRE**, il giorno **QUATTORDICI**, del mese di **GIUGNO**, alle ore 12,40 nella sede Municipale, si è riunita la **Giunta Comunale**, convocata nelle forme di legge, alla quale sono intervenuti i Sigg.ri:

COMPONENTI	FUNZIONI	PRESENTE	ASSENTE
1) RESTA Ippolita	Sindaco	SI	-
2) DELL'AERA Stefano	Vice Sindaco	SI	-
3) TOPPUTI Fabio Francesco	Assessore	-	SI
4) GIGANTELLI Graziano	Assessore	SI	-
5) BIANCO Immacolata	Assessore	SI	-
6) COPPI Maurizio	Assessore	SI	-
TOTALI		5	1

Partecipa alla seduta il Segretario Generale **dott.ssa Maria Lucia Calabrese**, con funzioni consultive, referenti, di assistenza, nonché di ufficiale verbalizzante, ai sensi dell'art. 97 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, comma 4, lett. a).

Presiede l'adunanza la **dott.ssa Ippolita Resta** nella qualità di **Sindaco-Presidente**.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto che sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs. n. 267/2000, (T.U.E.L.) sono stati espressi i seguenti pareri, debitamente inseriti nel presente atto:

- ☒ parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Settore Affari Istituzionali, dott.ssa Graziana Tampoia, unitamente alla attestazione della regolarità e della correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art.147- bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

PREMESSO che il D.Lgs, 27 ottobre 2009 n 150 reca disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni;

ATTESO che:

- ai sensi dell'art 3 del D.Lgs. n. 150/2009 le Amministrazioni Pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa, adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi;
- la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle Amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali del personale dipendente attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi in virtù dei risultati conseguiti;
- ogni Amministrazione Pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle Aree di responsabilità in cui è articolata la struttura dell'Ente ed ai singoli dipendenti non investiti di posizioni organizzative,

VISTI:

- il D.Lgs. 25/05/2017 n. 74 pubblicato sulla G.U. il 07.06.2017 ed entrato in vigore il 22.06.2017 che ha introdotto modifiche al D.Lgs.27/10/2009, n 150 in attuazione dell'art 17, comma 1, lett. r) della legge 07/08/2015, n. 124;
- l'art. 7 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 a termini del quale, nel rispetto dei principi fissati dalla Legge e dallo Statuto, il Comune adotti regolamenti nelle materie di propria competenza, in particolare per l'organizzazione ed il funzionamento delle istituzioni e degli organismi di partecipazione, per il funzionamento degli organi e degli uffici e per l'esercizio delle funzioni;
- l'art. 48, comma 3, del medesimo D.Lgs. n. 267/2000 che demanda alla competenza della Giunta l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;
- l'art. 89 del medesimo D. Lgs. n. 267/2000 al comma 1, ai sensi del quale gli Enti locali disciplinano, con propri regolamenti, in conformità allo Statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità, individuando altresì le materie nelle quali si esercita la potestà regolamentare;
- l'art. 2, comma 1, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, secondo il quale le Amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

DATO ATTO che il Decreto Legislativo 74/2017 ha apportato significative modifiche al D. Lgs. 150/2009 in relazione alla gestione della performance e conseguentemente l'art. 18, rubricato “*Disposizioni transitorie e finali*”, stabilisce che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo n. 150 del 2009, come modificati dal presente decreto, entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente decreto;

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

Art. 3. Principi generali

Art. 4. Ciclo di gestione della performance

Art. 5. Obiettivi e indicatori

Art. 7. Sistema di misurazione e valutazione della performance

Art. 9. Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

Art. 15. Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo

Art. 17. Oggetto e finalità

Art. 18. Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance

Art. 19. Criteri per la differenziazione delle valutazioni

Art. 23. Progressioni economiche

Art. 24. Progressioni di carriera

Art. 25. Attribuzione di incarichi e responsabilità

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

Art. 27. Premio di efficienza

ATTESO CHE con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 44 del 30/11/2010 sono stati approvati, alla luce dei principi introdotti dai Decreti Legislativi n. 150/2009 (cd. Riforma “*Brunetta*”) i Criteri generali per l’adozione del Regolamento sull’Ordinamento degli uffici e dei servizi;

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

RITENUTO di adottare norme regolamentari contenenti la disciplina della Performance con aggiornamento al D.Lgs. 25 Maggio 2017, n. 74;

VISTA la proposta di *Regolamento di Disciplina della Performance*, aggiornato al D.Lgs. 25 Maggio 2017, n. 74, costituito da n. 16 articoli, redatto dal Segretario Generale, allegato alla presente deliberazione;

DATO ATTO che il Regolamento che si approva:

- sostituisce integralmente i Titoli III, IV e V del vigente Regolamento per l’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, per il Funzionamento dell’OIV e per il Sistema di Valutazione della Performance, approvato con D.G.C. n. 46 del 16.12.2010 e successivamente modificato con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 20 del 18/03/2019, assunta con i poteri della Giunta Comunale;
- abroga ogni altra disposizione regolamentare dell’Ente in materia di Performance;

RITENUTO, pertanto, di condividerne i contenuti e di provvedere alla relativa approvazione;

PRESO ATTO che sulla proposta della presente deliberazione è stato espresso il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica da parte del Responsabile del Settore AA.II., dott.ssa Tampoia Graziana, attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza dell’azione amministrativa, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 49, comma 1, 147, comma 1 e 147-bis, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

VISTI:

- il D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

COPIA di DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE n° 88 del 14/06/2023

- il D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- il CCNL del personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018;

ATTESA la competenza della Giunta Comunale ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 48 e 42 del T.U.O.EE.LL. e ss.mm.ii.;

CON VOTI unanimi favorevoli, resi nei modi di legge,

DELIBERA

1. **DI APPROVARE**, per tutto quanto espresso in narrativa, il "*Regolamento di Disciplina della performance*", che si compone di n. 16 articoli, redatto dal Segretario Generale dell'Ente, allegato al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
2. **DI DARE ATTO** che il Regolamento che si approva:
 - è aggiornato al Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74;
 - sostituisce integralmente i Titoli III, IV e V del vigente Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, per il Funzionamento dell'OIV e per il Sistema di Valutazione della Performance, approvato con D.G.C. n. 46 del 16.12.2010 e successivamente modificato con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 20 del 18/03/2019, assunta con i poteri della Giunta Comunale;
 - abroga ad ogni effetto di legge precedenti regolamenti comunali in materia di misurazione e valutazione della performance;
3. **DI TRASMETTERE** copia della presente deliberazione ai Responsabili di Settore, all'OIV, alla R.S.U. e alle OO.SS. per opportuna conoscenza e rispettiva competenza;
4. **DI DISPORRE** la pubblicazione del presente Regolamento sul Sito Internet del Comune, nella sezione "*Amministrazione Trasparente*" – sottosezione di 1° livello "*Performance*" – sottosezione di 1° livello "*Disposizioni Generali*" > "*Atti Generali*" > "*Regolamenti*";

Successivamente, stante l'urgenza di provvedere agli adempimenti consequenziali, con separata e unanime votazione resa in forma palese,

DELIBERA

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e ss.mm.i.i.

COPIA di DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE n° 88 del 14/06/2023

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO

f.to dott.ssa Ippolita Resta

IL VICE SEGRETARIO GENERALE

f.to dott.ssa Maria Lucia Calabrese

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio informatico di questo Comune sul sito istituzionale www.comune.turi.ba.it il **20/06/2023** e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Turi, **20/06/2023**

L'Istruttore Amministrativo

f.to dott.ssa Roberta Bello

La presente deliberazione è stata trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari con nota prot. n. 14423 del **20/06/2023**, ai sensi dell'art. 125, del D.Lgs n. 267/2000.

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Visti gli atti d'ufficio si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 14/06/2023:

☐

Per decorrenza del termine di giorni 10 (art. 134, comma 3^a, D.Lgs. n. 267/2000).

☒

Per dichiarazione di immediata esecutività (art. 134, comma 4^a, D.Lgs. n. 267/2000).

Turi, **20/06/2023**

L'Istruttore Amministrativo

f.to dott.ssa Roberta Bello

CERTIFICATO DI COPIA CONFORME

La presente deliberazione è copia conforme all'originale, depositata presso l'Ufficio di Segreteria.

Turi, **20/06/2023**

IL SEGRETARIO GENERALE

dott.ssa Maria Lucia Calabrese



COMUNE DI TURI

(Città Metropolitana di Bari)

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA PERFORMANCE

(D.Lgs. 150/2009 aggiornato al D.Lgs. 74/2017)

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - FINALITA' E PRINCIPI

TITOLO II - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 2 – METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

Art. 3 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Art. 4 - PERFORMANCE INDIVIDUALE

Art. 5 – CICLO DELLA PERFORMANCE

Art. 6 – SOGGETTI COINVOLTI

6.1 - LA GIUNTA COMUNALE

6.2 – L'OIV

6.3 - I RESPONSABILI DI SETTORE

Art. 7 – PROGRAMMAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 8 - GLI OBIETTIVI E IL SISTEMA PREMIANTE

Art. 9 - GLI ESITI DELLA VALUTAZIONE

Art. 10 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Art. 11 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

TITOLO III - PREMI E MERITO

Art. 12 - PRINCIPI GENERALI

Art. 13 - STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE ECONOMICA

Art. 14 - PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 15 - PROGRESSIONI DI CARRIERA

Art. 16 - ENTRATA IN VIGORE E NORMA FINALE

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - FINALITA' E PRINCIPI

1. Il presente regolamento disciplina le attività finalizzate alla misurazione e alla valutazione della Performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, in base ai principi e alle disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017. La misurazione e la valutazione delle performance individuali ed organizzative è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa. La erogazione delle indennità legate alla performance è uno strumento finalizzato al raggiungimento di tali fini.
2. L'Ente adotta adeguate modalità e strumenti di comunicazione per assicurare la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
3. Nell'ambito della valutazione delle performance si tiene adeguatamente conto del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore.
4. Nella valutazione si tiene adeguatamente conto anche dei giudizi espressi dai cittadini e dagli utenti sulla qualità dei servizi erogati da parte dell'ente.

TITOLO II

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 2 – METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

1. La Giunta Comunale è tenuta ad adottare la metodologia di valutazione contenente un Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale diretto a valutare il rendimento dell'amministrazione nel suo complesso e nell'ambito dei Settori nonché a misurare le prestazioni lavorative e le competenze organizzative del personale.
2. Il Sistema di valutazione della performance 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.
3. Il Sistema di misurazione e valutazione della Performance adottato integra tutti gli strumenti di programmazione, misurazione e controllo presenti nell'ente, all'interno di un'unica mappa strategica.
4. Il Sistema di misurazione e valutazione, per la sua caratteristica di definire il quadro di riferimento all'interno del quale si misurano e valutano le performance, non si presta in generale ad un aggiornamento annuale. E' certamente necessaria una "*manutenzione*" periodica ma il quadro di riferimento dovrebbe mantenere la caratteristica di stabilità nel corso degli anni anche per restituire certezza e credibilità agli atti che ne costituiscono la concreta attuazione (piano e relazione sulla performance, valutazioni individuali).
5. L'aggiornamento annuale va dunque inteso anche come l'attestazione che non vi siano esigenze che richiedano di modificare il Sistema adottato e utilizzato dall'ente. Si tratterebbe, in sostanza, di una verifica che potrebbe anche chiudersi con la presa d'atto, da parte dell'Amministrazione, che non sia necessario procedere ad alcuna modifica. Peraltro, lo stesso OIV, nell'ambito dei compiti di presidio del Sistema e di supporto metodologico alle Amministrazioni, potrebbe intervenire per spingere l'Ente ad interventi modificativi.
6. La valutazione del personale dipendente del Comune di Turi (titolare e non di incarico di EQ) tiene conto dei seguenti elementi:
 - Performance Individuale
 - Performance Organizzativa dell'Unità organizzativa di appartenenza (Settore) e dell'Ente

– Competenze Professionali e Comportamenti Organizzativi

7. La performance individuale, la performance organizzativa e le competenze professionali unitamente ai comportamenti organizzativi sono valutati annualmente. A tal fine è adottato dalla Giunta Comunale ed aggiornato periodicamente il Sistema di misurazione e valutazione della performance, previo parere vincolante dell'OIV, che individua:

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

8. La performance è misurata e valutata con riferimento:

- a) all'amministrazione nel suo complesso;
- b) alle unità organizzative o aree di responsabilità;
- c) ai singoli dipendenti.

9. 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, dell'attribuzione degli incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.

10. La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione della sanzione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 55-*quater*, comma 1, lett. f-*quinquies*), del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii..

11. L'eventuale addebito al valutato di procedimenti disciplinari definitivi incide negativamente sulla valutazione determinando una decurtazione dell'importo del relativo premio incentivante.

Art. 3 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. La Performance Organizzativa è il contributo che ciascuna unità di massima dimensione, comunque denominata, apporta attraverso la propria azione al raggiungimento degli scopi, delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri gruppi di interesse.

2. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa avviene attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficienza e dell'efficacia interna ed esterna.

3. La misurazione della performance organizzativa, di norma, fa riferimento ai seguenti ambiti:

- 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;
- 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) 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.

Art. 4 - PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. La Performance Individuale è il contributo che un dipendente (titolare o non titolare di incarico di EQ) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento degli scopi, delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri gruppi di interesse.

2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità 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, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
 - d) al raggiungimento degli obiettivi individuati nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e nel Piano della performance;
3. La misurazione e la valutazione svolte dai titolari di incarico di EQ sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e sono collegate:
- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
 - c) alle competenze tecnico professionali dimostrate e ai comportamenti organizzativi.
4. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Art.. 5 – CICLO DELLA PERFORMANCE

1. Il “Ciclo di gestione della performance” è il processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi, i piani di attività ad essi funzionali e si provvede alla misurazione, alla valutazione e alla rendicontazione dei risultati alla fine del ciclo.
2. Il processo di valutazione è articolato in tre fasi fondamentali: FASE INIZIALE, FASE INTERMEDIA E FASE FINALE, ciascuna delle quali è collegata alle altre in maniera coerente.
3. Nella FASE INIZIALE sono assegnati gli obiettivi. La Giunta Comunale annualmente definisce ed assegna ai Responsabili di Settore, Titolari di incarico di EQ, gli obiettivi da realizzare, derivati dagli strumenti della programmazione dell'Amministrazione, che sono inseriti nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG), inerente i singoli e diversi servizi organizzativi dell'ente. Nella fase di assegnazione degli obiettivi è opportuno mettere in evidenza il collegamento tra obiettivi e risorse e le modalità di realizzazione, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente. Gli obiettivi assegnati ai singoli Titolari di incarico di EQ e le attività che questi (all'interno di tali obiettivi assegnati all'articolazione organizzativa di competenza) assegneranno ai singoli dipendenti o gruppo di dipendenti, saranno riportati nelle singole schede individuali di valutazione.
4. Nella FASE INTERMEDIA si attua il Monitoraggio periodico sulla Performance. Quindi,

L'OIV, con il supporto dell'Organo addetto al Controllo di gestione, del Responsabile del Settore Economico Finanziario e del Segretario Generale dell'Ente:

- a) aggiorna e monitora periodicamente il grado di realizzazione degli obiettivi assegnati;
 - b) propone, ove necessario, interventi correttivi, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione;
- L'OIV, sulla base di quanto acquisito dal monitoraggio effettuato, vigila sul corretto funzionamento complessivo del sistema di valutazione.

I Titolari di incarico di EQ:

- a) monitorano periodicamente il grado di realizzazione delle attività relative agli obiettivi previsti all'interno dei servizi di loro competenza nei quali si articola il PEG;
- b) verificano la realizzazione delle prestazioni richieste ai dipendenti loro assegnati.

5. Nella FASE FINALE gli incaricati di incarico di EQ, all'inizio di ogni anno inviano all'OIV una Relazione, anche in forma di autovalutazione, contenente la rendicontazione finale del PEG dell'anno precedente e l'attività gestionale svolta in relazione agli obiettivi assegnati. La rendicontazione dell'attuazione dei singoli PEG è verificata in sede di valutazione della Performance dall'OIV, che verifica, attraverso la validazione, anche le schede di valutazione dei singoli dipendenti assegnati a ciascuna area funzionale. A seguire l'OIV presenta al Sindaco la proposta di valutazione dei titolari di incarico di EQ. Il Sindaco, sulla base della proposta predisposta dall'OIV, propone alla Giunta Comunale la presa d'atto della valutazione dei titolari di incarico di EQ.
6. Il processo di valutazione si conclude con la corresponsione della retribuzione di risultato per i titolari di incarico di EQ e dei premi di produttività annuali per il restante personale dell'Ente. L'indennità di risultato è liquidata con

provvedimento di liquidazione del Responsabile del Settore Economico-Finanziario – Gestione Economica del Personale -, i premi di produttività sono liquidati con provvedimento gestionale di ciascun Responsabile interessato.

7. Conclusosi il Ciclo segue la rendicontazione dei risultati attraverso la redazione di una Relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. Essa può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato d.lgs. n. 267/2000 ed è preventivamente validata dall'OIV a condizione che sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali.

Art. 6 – SOGGETTI COINVOLTI

1. All'interno dell'Ente, nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale intervengono i seguenti soggetti:

1. Il Dipartimento della Funzione Pubblica che svolge funzioni di promozione, indirizzo e coordinamento;
2. La Giunta Comunale, che approva e aggiorna annualmente il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approva il Piano della performance e prende atto della valutazione di Titolari di incarico di EQ proposta dall'OIV ai fini della quantificazione dell'indennità di risultato;
3. Il Sindaco, al quale compete l'assegnazione degli obiettivi al Segretario Generale e la validazione della valutazione della performance proposta dall'OIV in base ai criteri stabiliti nel vigente SMVP dell'Ente;
4. L'OIV, che propone modifiche al Regolamento della Performance e al SMVP in collaborazione con il Segretario Generale, valuta la performance delle singole unità organizzative e dei Responsabili Titolari di P.O., nonché del Segretario Generale ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato;
5. I Titolari di incarichi di EQ, ai quali compete la valutazione del personale assegnato alla propria Unità organizzativa/servizio, il cui esito è validato dall'OIV in termini di rispetto del vigente SMVP;
6. I cittadini o gli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, come risultante dal sistema di rilevazione del rispettivo grado di soddisfazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa secondo le modalità stabilite nel Sistema di Valutazione.

6.1 - LA GIUNTA COMUNALE

1. Nel processo di misurazione e valutazione della performance all'organo di indirizzo politico-amministrativo, che nel Comune è la Giunta Comunale, sono affidati i compiti di seguito elencati:

- promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità;
- approva e aggiorna (se necessario) annualmente il Sistema di misurazione e valutazione della performance, previo parere vincolante dell'OIV;
- approva il Piano della performance e degli obiettivi integrato nel Piano esecutivo di gestione;
- approva il Piano Esecutivo di Gestione, le relative variazioni e le verifiche ove necessario e il Piano degli Obiettivi;
- approva il Piano della Performance e la Relazione sulla Performance validata dall'OIV;
- prende atto della valutazione dei Titolari di incarichi di EQ proposta dall'OIV ai fini della quantificazione dell'indennità di risultato.

6.2 – L'OIV

1. L'OIV presiede al processo di valutazione dell'intero Ente ed effettua direttamente la valutazione della performance organizzativa. Nello svolgimento di tale attività tiene adeguatamente conto degli esiti dei giudizi eventualmente espressi dagli utenti e/o dai cittadini.

2. L'OIV monitora nel corso dell'anno il grado di raggiungimento degli obiettivi, segnalando le criticità e proponendo alla Giunta comunale le eventuali modifiche al Piano delle performance ed agli obiettivi assegnati.

3. Nello svolgimento delle sue attività l'OIV ha diritto di accesso a tutti i documenti, anche interni, ed alle informazioni con obbligo al rispetto dei vincoli di riservatezza. L'eventuale mancata trasmissione o la trasmissione in modo parziale ovvero con ritardo di tali informazioni danno luogo al maturare di responsabilità disciplinare a carico dei dipendenti che ne abbiano dato causa.

4. L'OIV valida, al termine del processo di valutazione, la Relazione sulla Performance e la trasmette all'Ufficio del Personale - Gestione Giuridica – e alla Giunta Comunale per la presa d'atto. In tale documento esso formula anche i giudizi sul processo di valutazione dell'intera Organizzazione dell'Ente. La Relazione può essere unificata al Rendiconto della gestione di cui all'art. 227 del D.Lgs. n. 267/2000.

5. Le principali funzioni attribuite all'OIV sono di seguito elencate:

- a) Esprime annualmente parere vincolante in merito all'adozione e aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- b) Valuta annualmente la Performance delle singole unità organizzative, dei Responsabili di Settore Titolari di E.Q. e del Segretario Generale ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato;
- c) Monitora il funzionamento complessivo del Sistema della valutazione, della Trasparenza e Integrità e dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;
- d) Comunica tempestivamente le criticità riscontrate nel processo di valutazione al Sindaco e alla Giunta Comunale;
- e) Valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 dello stesso decreto 150/2009 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul Sito istituzionale dell'Ente;
- f) Garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- g) Propone alla Giunta Comunale la metodologia per la graduazione delle EQ e per la valutazione annuale dei Titolari di EQ;
- h) Propone l'assegnazione del peso ai singoli obiettivi assegnati dall'A.C. ai Titolari di incarichi di E.Q. e contestualmente propone la individuazione degli indicatori per la valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi degli stessi;
- i) Promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla Trasparenza e all'Integrità;
- j) E' responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- k) Collabora con l'amministrazione e con i responsabili dei servizi per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'ente locale;
- l) Verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

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

6.3 - I RESPONSABILI DI SETTORE

1. Collaborano con l'A.C. nella formulazione e definizione degli obiettivi da realizzare nell'anno di riferimento;
2. Collaborano nella stesura e alle fasi di verifica della mappa strategica per le parti di loro competenza;
3. Attuano le azioni per il raggiungimento degli obiettivi loro assegnati;
4. Valutano la performance dei dipendenti assegnati alla propria unità organizzativa attraverso le schede allegato al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance annualmente approvato e/o confermato dalla Giunta Comunale.

Art. 7 – PROGRAMMAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. La Programmazione della Performance **(1)**, quale documento programmatico triennale, rappresenta in modo schematico ed integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione (DUP, Bilancio di Previsione, PEG, PDO...), in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'Ente. In tale documento sono specificati gli indirizzi e gli obiettivi specifici dell'Ente e, in riferimento agli obiettivi assegnati ai Titolari di incarichi di E.Q., gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance.
2. In particolare, la Programmazione della performance deve reinterpretare in chiave di performance gli obiettivi strategici, operativi ed esecutivi, i primi contenuti nella sezione strategica del DUP, i secondi nella sezione operativa del DUP e i terzi nel Piano esecutivo di gestione. Questa reinterpretazione è necessaria per sviluppare correttamente i misuratori e i target appropriati anche in relazione alla dimensione temporale propria di ciascuno degli elementi di articolazione. Questa correlazione consente anche di riutilizzare il legame con l'articolazione di bilancio laddove come è noto, le *"missioni"* sono correlate agli obiettivi strategici e i *"programmi"* agli obiettivi operativi del Documento unico di programmazione.
3. La Programmazione della performance ha una valenza triennale, in coerenza con le previsioni contenute nelle specifiche Linee Guida definite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e tenendo conto degli esiti delle valutazioni dell'anno precedente. In esso sono indicati gli obiettivi di performance, sia organizzativa che individuale, sia generale che specifica, che l'ente intende raggiungere, in coerenza con i propri documenti programmatici, nel corso del triennio, con una articolazione e specificazione annuale. In tale ambito l'OIV propone l'assegnazione del peso ai singoli obiettivi e contestualmente propone la individuazione degli indicatori per la valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi dei Titolari di incarichi di E.Q.
4. Nel corso dell'esercizio l'OIV con il supporto dell'Organo addetto al Controllo di gestione (se istituito), del Responsabile del Settore Economico Finanziario e del Segretario Generale dell'Ente, dà luogo al monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, segnalando le criticità e richiedendo alla Giunta comunale, se del caso, la modifica degli stessi. Nel corso del monitoraggio, dunque, qualora sia necessario, gli obiettivi possono essere modificati e integrati o revocati, qualora se ne riveli l'impossibilità di attuazione.
5. L'OIV valuta, sulla base degli esiti del controllo di gestione e delle schede/relazioni presentate dai Titolari di incarichi di E.Q. (compresa la valutazione dei propri collaboratori), la performance individuale e organizzativa, nonché le competenze professionali e i comportamenti organizzativi degli stessi. I Titolari di incarichi di E.Q. valutano la performance individuale e quella organizzativa, nonché le competenze professionali e i comportamenti organizzativi dei collaboratori assegnati al proprio Settore, il cui esito è trasmesso all'OIV ai fini della valutazione della Performance Organizzativa di Settore e dell'Ente.
6. I Titolari di incarico di EQ dovranno produrre la relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'attività svolta, preferibilmente sulla base di specifici modelli, di norma all'inizio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione. L'OIV dovrà poi formulare la proposta di valutazione.
7. Il Valutatore (Responsabile di Settore o OIV) comunica ai valutati la valutazione nella forma di proposta. Il singolo valutato può avanzare una richiesta di approfondimento, revisione parziale o totale e chiedere di essere ascoltato (cd. contraddittorio) entro un certo termine dal ricevimento della proposta di valutazione, decorso il quale la valutazione diventa definitiva e, nel caso della valutazione dei titolari di incarico di EQ, è trasmessa al Sindaco per la presa d'atto con Deliberazione di Giunta Comunale. Alle eventuali osservazioni e/o richieste il valutatore deve dare risposta motivata e, nel caso di valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio della indennità di risultato o di produttività e, più in generale, dei compensi legati alla performance in misura superiore al 50% del tetto massimo, il valutato ha diritto di essere ascoltato prima della formalizzazione della valutazione. Delle

osservazioni formulate dal valutato il valutatore deve tenerne motivatamente conto nella formulazione della valutazione definitiva che dovrà avvenire entro 30 giorni dal momento in cui la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva.

8. I dipendenti, nel caso di valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio della indennità di risultato o di produttività e, più in generale, dei compensi legati alla performance in misura superiore al 50% del tetto massimo, possono presentare motivato ricorso avverso le valutazioni all'OIV dell'Ente. I Titolari di incarico di EQ possono nella stessa ipotesi presentare un motivato ricorso al Segretario Generale richiedendo che sia sottoposta la questione all'Amministrazione Comunale ai fini della nomina di apposito organismo esterno di conciliazione onde evitare un eventuale contenzioso.

(1) L'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa tra i quali il Piano della Performance con inserimento nella sottosezione di programmazione "PERFORMANCE" (2.2).

Per i Comuni con meno di 50 dipendenti (come il Comune di Turi), tenuti all'adozione del PIAO in forma semplificata, così come previsto nella Guida alla compilazione del Piano, di cui all'Allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, non è obbligatorio inserire la sottosezione di programmazione "PERFORMANCE" (2.2) nel PIAO.

Art. 8 - GLI OBIETTIVI E IL SISTEMA PREMIANTE

1. L'Ente con Deliberazione della Giunta Comunale definisce annualmente i propri obiettivi, aggiornando il piano triennale degli obiettivi e delle performance. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative delle singole Aree e dell'Ente nel suo complesso.

2. Gli obiettivi rappresentano le azioni attraverso le quali si realizzano i "*progetti*" nei quali si articolano le "*politiche*" dell'ente.

3. Gli obiettivi sono assegnati ai Responsabili delle aree funzionali che ne curano l'attuazione e rispondono in caso di mancata o inadeguata realizzazione. Al fine di monitorare i processi di interazione trasversale, all'interno di uno stesso progetto possono essere individuati obiettivi assegnati a responsabili diversi.

4. Anche l'attività "*ordinaria*" può essere articolata in obiettivi, allo scopo di rilevarne l'effettiva e corretta realizzazione, consentirne la rendicontazione e correlarne il conseguimento con il sistema di valutazione.

5. Gli obiettivi possono riguardare anche adempimenti che rivestano particolare rilievo in relazione ai benefici per gli utenti, per l'esercizio dei diritti o per la trasparenza amministrativa e la prevenzione della corruzione.

6. Gli obiettivi sono adottati, sentiti i Responsabili Titolari di incarichi di EQ, con il parere dell'OIV.

7. L'assegnazione degli obiettivi è condizione per la effettuazione della valutazione e per la erogazione delle incentivazioni legate alla performance.

8. Per le funzioni gestite in forma associata da parte dell'Ente, su base volontaria ovvero obbligatoria ai sensi dell'articolo 14 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, gli obiettivi specifici relativi all'espletamento di tali funzioni sono definiti unitariamente.

Nel caso di differimento dei termini di approvazione del bilancio, al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa, si intendono prorogati gli obiettivi già assegnati con il piano della performance del triennio, tenendo conto degli effetti connessi alla assegnazione delle risorse, anche dando corso, ove necessario, alla adozione di un Peg / Piano provvisorio.

9. Gli obiettivi sono assegnati nel rispetto dei criteri dettati dall'articolo 5 del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. e devono in ogni caso 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, ancorati a indicatori;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi o, comunque, il mantenimento degli standard previsti;
- d) riferibili ad un arco temporale predeterminato (annuale/pluriennale);

- e) commisurabili, ove possibile, a standard anche di altre amministrazioni analoghe;
 - 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.
10. In conformità alle prescrizioni contenute nel decreto legislativo 150/2009, così come modificato e integrato dal decreto legislativo 74/2017, gli obiettivi si articolano come segue:
- a) obiettivi generali, che identificano le priorità strategiche, in relazione alle attività e ai servizi erogati, coerentemente con le politiche nazionali e gli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei Ministri in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, nonché con le politiche dell'amministrazione la cui realizzazione sia ritenuta di particolare rilievo e siano caratterizzate da trasversalità.
 - b) obiettivi specifici, individuati d'intesa con i Responsabili delle unità organizzative e con l'OIV, in coerenza con il Documento Unico di Programmazione, prima dell'inizio dell'esercizio finanziario, articolati come segue:
 - obiettivi strategico/operativi, riferiti alla performance richiesta alle unità organizzative, anche con riferimento agli standard dei servizi;
 - obiettivi gestionali, riferiti alle specifiche competenze attribuite ai Responsabili apicali dei servizi.
11. Il Comune di Turi promuove l'utilizzo di sistemi premianti finalizzati alla valorizzazione di comportamenti organizzativi e individuali che esprimano il pieno conseguimento della funzionalità amministrativa e la corretta attuazione delle politiche istituzionali allo scopo di corrispondere alle esigenze della collettività, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità, oltre che di trasparenza e prevenzione della corruzione.
12. L'attivazione dei sistemi premianti è subordinata alla effettiva rilevazione del conseguimento di comprovati risultati di gestione che si rivelino "*utili*", "*migliorativi*" o comunque espressione dei principi di correttezza e "*buon andamento*" dell'Amministrazione, nel rispetto del codice di comportamento dei dipendenti pubblici.
13. I criteri generali per l'attribuzione delle premialità collettive e individuali sono stabiliti, in conformità alle norme di legge, alle prescrizioni contenute nei contratti collettivi nazionali, nel rispetto del sistema delle relazioni con le organizzazioni sindacali, così come previsto dall'ordinamento vigente.
14. I criteri di valutazione della premialità, a livello di unità organizzativa, in relazione alle competenze attribuite, dovranno tenere conto, sia del risultato conseguito, sia del rispetto degli adempimenti previsti dalle norme di legge e degli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.
15. In ogni caso è tassativamente escluso l'utilizzo di sistemi premianti diretti, indistintamente a tutto il personale, senza alcun criterio di selezione e valutazione.
16. Le risorse destinate alla premialità possono essere attribuite ai dipendenti solo a seguito di validazione dei risultati conseguiti da parte dell'OIV. Tale validazione deve essere pubblicata contestualmente alla Relazione sulle Performance. Tale Relazione può essere unificata al Rendiconto della gestione di cui all'art. 227 del D.Lgs. n. 267/2000.

Art. 9 - GLI ESITI DELLA VALUTAZIONE

1. Sulla base degli esiti delle valutazioni sono ripartite le incentivazioni della performance, con riferimento alla retribuzione di risultato da erogare in favore dei titolari di posizione organizzativa e alla produttività da erogare in favore del personale coinvolto nel processo di realizzazione degli obiettivi di Settore, nonché agli altri istituti premianti previsti dal legislatore nazionale e dai contratti collettivi.
2. Degli esiti delle valutazioni, dunque, si tiene conto nelle progressioni economiche, nelle progressioni di carriera, nell'attribuzione degli incarichi di responsabilità e nel conferimento degli incarichi di posizione organizzativa. Degli eventuali esiti negativi della valutazione si tiene conto, invece, per l'accertamento delle responsabilità dirigenziali e disciplinari.
4. Non si dà corso alla erogazione della retribuzione accessoria sopra indicata, per i Titolari di EQ e per i dipendenti che nel corso dell'anno siano stati assenti per un periodo superiore a 6 mesi.

Art. 10 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

1. Il processo di misurazione e di valutazione della performance individuale è teso a limitare il più possibile l'insorgere di contrasti tra i soggetti responsabili della valutazione ed i valutati.

2. Ai sensi dell'art. 7, comma 3, del d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., le procedure di conciliazione sono dirette a risolvere gli eventuali conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale ed a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale.
3. Nel caso insorgano divergenze tra valutatore e valutato nel caso di valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio della indennità di risultato o di produttività e, più in generale, dei compensi legati alla performance in misura superiore al 50% del tetto massimo, e che tali divergenze risultino non componibili in sede di colloquio/contraddittorio di valutazione, di cui all'articolo precedente, si prevede l'avvio della procedura di conciliazione, al fine di cercare di ricomporre le divergenze per giungere ad un giudizio definitivo che valorizzi gli elementi oggettivi di valutazione.

Art. 11 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di una Relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti.
2. La Relazione sulla Performance può essere unificata al Rendiconto della gestione di cui all'art. 227 del D.Lgs. n. 267/2000. Essa, prima di essere approvata dalla Giunta Comunale è preventivamente validata dall'OIV, a condizione che sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali.
3. Ai fini della trasparenza il rapporto consuntivo sulla performance è pubblicato sul Sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione di *"Amministrazione Trasparente"* dedicata alla *Performance*.

TITOLO III PREMI E MERITO

Art. 12 - PRINCIPI GENERALI

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

Art. 13 - STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE ECONOMICA

1. Per premiare il merito vengono utilizzati i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
 - premi annuali di produttività individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;
 - progressioni economiche;
 - progressioni di carriera.

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

Art. 14 - PROGRESSIONI ECONOMICHE

1. Al fine di premiare il merito e la crescita professionale possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota annuale nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione decentrata e compendiate in apposito Regolamento interno sulle Progressioni economiche orizzontali.

Art. 15 - PROGRESSIONI DI CARRIERA

1. La Giunta, in sede di programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale, può riservare una quantità non superiore al 50% dei posti messi a concorso, per ogni singolo profilo, al personale interno inquadrato nella categoria giuridica inferiore. Le progressioni di carriera sono attribuite secondo i criteri fissati in apposito Regolamento.

Art. 16 - ENTRATA IN VIGORE E NORMA FINALE

1. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato in applicazione del presente Regolamento potrà essere utilizzato a partire dal primo anno di gestione in riferimento al quale non ha avuto inizio il processo di valutazione della performance. È abrogata ogni altra disposizione regolamentare in materia contenuta in altri Regolamenti del Comune nonché ogni altra disposizione contrastante con il presente Regolamento.