Documento 1

Adeguamento normativo dell'ordinamento interno ai titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150

TITOLO I – MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2

Capo I – principi generali 2
Articolo *1* Principi direttivi 2
Articolo 2 Trasparenza dell'Organizzazione e della Gestione 2

Capo II - ciclo di gestione della performance e sistema gestionale 3
Articolo 3- Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo 3
Articolo *4* Fasi del Ciclo di Gestione della Performance 3
Articolo *5* Sistema integrato di Pianificazione e Controllo 3
Articolo *6* Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) 4
Articolo 7 Individuazione degli standard erogativi 5
Articolo *8* Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi 5
Articolo *9* Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale 5
Articolo *10* Utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito 6
Articolo *11* Rendicontazione dei risultati 6

Capo III – performance organizzativa e performance individuale 6
Articolo *12* Oggetto della misurazione e della valutazione 6
Articolo *13* Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa 7
Articolo *14* Misurazione e valutazione della performance individuale del segretario comunale, dei dirigenti e delle posizioni organizzative 7
Articolo *15* La misurazione e valutazione della performance individuale dei restanti dipendenti dell'ente 8

Capo IV – Sistema dei controlli interni e nucleo di valutazione 8
Articolo *16* Il sistema dei controlli interni 8
Articolo 17 Il Nucleo di valutazione 9
Articolo *18* Ufficio di supporto alla programmazione e alla valutazione della performance 11
Articolo *19* Prerogative del ufficio di supporto alla programmazione e alla valutazione della performance e del Nucleo di valutazione 11
Articolo *20* Report 12

TITOLO II – MERITO E PREMI 12

capo I – principi direttivi e determinazione delle risorse 12
Articolo 2*1* Principi Direttivi 12
Articolo 22 determinazione delle risorse destinate all'incentivazione 12

Capo II – Sistema di incentivazione 13
Articolo 23 Strumenti di incentivazione 13
Articolo 24 Fasce di merito, produttività e retribuzione di risultato 13

Articolo 25 Progressioni economiche orizzontali 14
Articolo 26 Bonus annuale delle eccellenze 14
Articolo 27 Premio annuale per l'innovazione 15
Articolo 28 premio di efficienza 15
Articolo 29 Progressioni di carriera 15
Art. 30 Attribuzione di incarichi e responsabilità 16
Articolo 31 Accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale 16

TITOLO III - NORME TRANSITORIE 16
Articolo 31 – disposizioni transitorie 16

TITOLO I – MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

CAPO I – PRINCIPI GENERALI

Articolo *1* Principi direttivi

1 - La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Comune, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di trasparenza dei risultati dell'ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2 - L'ente è tenuto a misurare ed a valutare, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi:

a) - La performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e a tutte o a parte delle unità organizzative in cui si articola l'ente;

b) - La performance individuale del segretario comunale, dei dirigenti, delle posizioni organizzative e di tutti agli altri dipendenti.

3 - L'ente adotta modalità e strumenti di comunicazione e diffusione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

Articolo 2 Trasparenza dell'Organizzazione e della Gestione

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'Amministrazione ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione e consente di rendere visibile e controllabile dall'esterno il proprio operato (inerente al rapporto tra governanti e governati) e permette la conoscibilità esterna dell'azione amministrativa (motivazione, responsabile del procedimento, avvio del procedimento, partecipazione, accesso, ecc.).

3 - Ai fini di cui ai commi 1 e 2, il Comune 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.

CAPO II - CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E SISTEMA GESTIONALE

Articolo 3- Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo

1 - Il Sindaco e la Giunta promuovono la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

2 - Agli organi di indirizzo politico amministrativo, nel quadro dell'ordinamento vigente, compete la definizione delle priorità strategiche dell'azione amministrativa, l'approvazione degli obiettivi da perseguire in coerenza con le predette priorità, la definizione degli *standard* quantitativi e qualitativi dei servizi da erogare, l'emanazione delle direttive generali per la relativa attuazione, la verifica dei risultati conseguiti, nonché il compimento delle altre attività previste dal presente titolo.

3 - La programmazione dell'attività comunale si fonda sulla formulazione di obiettivi di governo concreti, definiti ed oggettivamente realizzabili, la cui pratica attuazione rientra nelle competenze tecniche della struttura dirigenziale.

4 - L'Amministrazione promuove e persegue il massimo livello possibile di condivisione tecnica, da parte della dirigenza, delle scelte politiche liberamente operate dagli organi di governo, nel rispetto dei distinti ruoli.

Articolo *4* Fasi del Ciclo di Gestione della Performance

1 - Il ciclo di gestione della performance dell'ente si sviluppa nelle seguenti fasi:

a) - Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;

b) - Collegamento tra obiettivi e 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 esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e destinatari dei servizi.

Articolo *5* Sistema integrato di Pianificazione e Controllo

1 - La Definizione delle priorità strategiche dell'azione amministrativa, dei conseguenti obiettivi da realizzare, degli indicatori di risultato (output), degli indicatori di impatto rispetto ai bisogni della collettività (outcome), degli standards dei servizi erogati, dei valori attesi di risultato (targets), nonché il collegamento tra essi, le risorse finanziarie e la struttura organizzativa dell'ente si realizza attraverso l'elaborazione dei seguenti strumenti di programmazione:

a) - le linee programmatiche di mandato, approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano il contenuto del programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni sulla base del quale si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;

b) - Le linee di indirizzo della Giunta con le quali, nell'ambito del documento programmatico di cui alla lettera a), sono annualmente definite le politiche di bilancio e le priorità strategiche dell'azione amministrativa;

c) - La Relazione Previsionale e Programmatica, approvata annualmente quale allegato al Bilancio di Previsione, che articola, in un orizzonte temporale triennale, le risorse finanziarie e le priorità strategiche dell'azione amministrativa in programmi e i progetti da assegnare alle unità organizzative di massima dimensione dell'ente;

d) - Il Piano esecutivo di gestione, approvato annualmente dalla Giunta comunale, che declina in obiettivi annuali i programmi e i progetti della relazione previsionale e programmatica, assegnando le risorse finanziarie alle unità organizzative di massima dimensione;

e) - Il piano dettagliato degli obiettivi, approvato dalla Giunta, che definisce le schede di dettaglio dei singoli obiettivi assegnati nel Piano Esecutivo di Gestione ai dirigenti;

Articolo *6* Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO)

1 - Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e il Piano Dettagliato degli Obiettivi sono gli strumenti della programmazione operativa con i quali annualmente, per le unità organizzative di massima dimensione:

a) - sono definiti ed assegnati gli obiettivi operativi direttamente collegati alle priorità strategiche dell'ente, esplicitando i relativi indicatori di risultato;

b) - sono definiti ed assegnati gli indicatori e i valori di risultato attesi (target), in relazione alle attività istituzionali e ai servizi erogati dall'ente, con particolare riferimento a quelli aventi rilevanza esterna;

c) - sono assegnate le risorse finanziare, umane e strumentali necessarie per la gestione in coerenza con quanto definito nelle precedenti lettere a) e b);

2 - Con gli strumenti di cui al comma 1, al fine della valutazione della performance organizzativa dell'ente, possono essere definiti anche specifici indicatori di impatto dell'azione amministrativa sui bisogni collettivi dei portatori d'interesse;

3 - Gli obiettivi di cui al comma 1 lettere a) e b) devono essere, ai sensi dell'articolo 5 comma 2 del dlgs 27 ottobre 2009 n. 159:

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) - commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti anche a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;

e) - confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

f) - correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

4 - Il PEG ed il PDO sono approvati dalla Giunta su proposta del dirigente titolare della relativa linea funzionale, previo espletamento di un processo di negoziazione che coinvolga il Sindaco, Gli Assessori e i Dirigenti, da attuarsi prima dell'approvazione del Bilancio di previsione annuale.

5 - Qualora al Nucleo di valutazione siano attribuite le funzioni di cui all'articolo 17 comma 2 lettera b), il piano esecutivo di gestione è sottoposto, prima dell'approvazione, all'esame di tale organo, al fine di verificare la rispondenza degli obiettivi e degli indicatori ai principi di cui al precedente comma 3.

6 - È compito dei Dirigenti, assicurare la coerenza della gestione con il PEG e il PDO.

7 - I dirigenti, sulla base degli obiettivi loro assegnati nel PEG e nel PDO, definiscono, anche per mezzo di appositi piani di attività, gli obiettivi da attribuire, individualmente e/o per gruppi di lavoro, alle risorse umane loro assegnate.

8 - Il PEG e il PDO, e le loro eventuali successive modifiche ed integrazioni, sono comunicate, anche tramite mezzi informatizzati o pubblicazione sui portali interni dell'amministrazione, al Nucleo di valutazione, al Presidente del Consiglio Comunale, al Difensore Civico, all'ufficio di supporto alla programmazione e valutazione della performance, al Collegio dei Revisori dei Conti, al Segretario Comunale, e a tutti i Dirigenti dell'Amministrazione Comunale.

Articolo 7 Individuazione degli standard erogativi

1 - Il Sindaco e la Giunta Comunale definiscono periodicamente, anche attraverso le carte dei servizi, in attuazione dei principi di cui all'articolo 2 comma 461 della Legge n. 244 del 24 dicembre 2007, gli standard di qualità e di quantità relativi alle prestazioni erogate dall'Amministrazione, nonché i casi e le modalità di adozione dei medesimi, le condizioni di tutela degli utenti e i casi e le modalità di ristoro dell'utenza, in forma specifica o mediante forme di indennizzo anche forfetario.

2 - Gli standard di cui al di cui al comma 1 sono assunti quali valori tendenziali di riferimento per le valutazioni della performance organizzativa e individuale di cui al Capo III del presente titolo.

3 - Il Sindaco e la Giunta Comunale, nell'assolvimento dell'attività definitoria di cui al comma 1, possono essere assistiti dal Nucleo di valutazione, e vi procedono avuto riguardo delle esigenze dell'utenza, delle caratteristiche e peculiarità proprie del territorio amministrato, tenuto conto delle risorse umane e finanziarie disponibili.

Articolo *8* Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi

1 - Il monitoraggio in corso d'esercizio è realizzato periodicamente dai dirigenti, con il supporto dell'ufficio di supporto alla programmazione e alla valutazione della performance ove istituito, secondo le cadenze temporali previste dalla Giunta, attraverso la predisposizione degli stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione; a seguito di tali verifiche i dirigenti propongono alla Giunta eventuali interventi correttivi necessari per l'effettiva realizzazione degli obiettivi ed il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

2 - Qualora le priorità dell'amministrazione siano mutate in corso d'anno, la Giunta procede alla modifica del Piano Esecutivo di Gestione e dei documenti collegati.

3 - La Giunta, con il supporto del Nucleo di valutazione, definisce modalità e tempi del monitoraggio.

Articolo *9* Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

1 - La misurazione della performance si realizza prioritariamente attraverso gli strumenti e le metodologie previste dall'ente nel sistema dei controlli interni ai sensi dell'articolo 147 del Dlgs 18 agosto 2000 n. 267 e successive integrazioni e modificazioni.

2 - La valutazione della performance organizzativa è effettuata dal Nucleo di valutazione secondo quanto previsto dal Capo III del presente titolo e dal sistema di valutazione approvato dalla Giunta ai sensi del successivo comma 6.

3 - La valutazione della performance individuale dei Dirigenti e del Segretario Comunale è effettuata annualmente dal Sindaco su proposta del Nucleo di valutazione secondo quanto previsto dal Capo III del presente titolo e del sistema di valutazione della performance approvato dalla giunta ai sensi del successivo comma 6; per quanto riguarda il Segretario Comunale, il Sindaco può riservarsi la valutazione senza proposta del Nucleo di valutazione;

4 - La valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa è effettuata annualmente dai dirigenti secondo quanto previsto dal Capo III del presente titolo e dal sistema di valutazione della performance approvato dalla giunta ai sensi del successivo comma 6;

5 - La valutazione della performance individuale degli altri dipendenti è effettuata annualmente dai dirigenti secondo quanto previsto dal Capo III del presente titolo e dal sistema di valutazione della performance approvato dalla giunta ai sensi del successivo comma 6;

6 - I sistemi di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti, delle posizioni organizzative e del restante personale sono approvati dalla Giunta ed individuano:

a) - le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del decreto legislativo 150/2009;

b) - le metodologie per la misurazione e la valutazione della performance.

c) - le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;

d) - le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti;

e) - le modalità di integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;

7 - La proposta dei sistemi di valutazione di cui ai precedenti commi è sottoscritta dal Nucleo di valutazione qualora ad esso sono affidate anche le funzioni di cui all'articolo 17 comma 2 lettera a) del presente regolamento.

Articolo *10* Utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito

1 - Il comune di Riccione prevede sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche al fine di migliorare la performance individuale e organizzativa.

2 - L'ente valorizza i dipendenti che conseguono la migliore performance attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici, di carriera e di sviluppo professionale.

3 - Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di reciproca competenza, dai contratti collettivi nazionali e/o integrativi e dalle norme del presente regolamento contenute al Titolo II.

Articolo *11* Rendicontazione dei risultati

1 - La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la presentazione dei risultati gestionali agli organi di i indirizzo politico amministrativo, ai vertici tecnici dell'amministrazione, ai componenti di organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, ai destinatari dei servizi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.

2 - La rendicontazione di cui al comma 1 deve porre in evidenza gli eventuali scostamenti, positivi e negativi, rispetto a quanto programmato con gli strumenti di cui all'articolo 5

3 - I principali strumenti di rendicontazione adottati sono il Rendiconto al Bilancio e i suoli allegati, in particolare la Relazione al Rendiconto e la Relazione sull'andamento della Gestione, con specifico riferimento agli obiettivi definiti nel Piano Esecutivo di Gestione e gli eventuali altri documenti di rendicontazione previsti dal dlgs 18 agosto 2000 n. 267 e dal presente regolamento.

4 - L'ente assicura, anche attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale, la massima conoscibilità dei risultati della gestione.

CAPO III – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E PERFORMANCE INDIVIDUALE

Articolo *12* Oggetto della misurazione e della valutazione

1 - La misurazione e la valutazione della performance organizzativa è svolta con riferimento:

a) - all'amministrazione nel suo complesso;

b) - alle unità organizzative di massima dimensione istituite ai sensi del presente regolamento;

c) - a tutte o a parte delle altre unità organizzative, anche intermedie, in relazione alle necessità del sistema di valutazione di cui all'articolo 9 comma 6 del presente regolamento.

2 - La misurazione e la valutazione della performance individuale è svolta con riguardo:

a) i singoli dirigenti e il segretario comunale;
b) le posizioni organizzative;
c) i restanti dipendenti dell'ente.

3 - Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, paternità e parentale e di conseguenza si considerano esclusivamente i periodi di effettivo servizio.

Articolo *13* Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa

1 - La misurazione e la valutazione della performance organizzativa avviene tramite appositi indicatori che rappresentano tutti o parte dei seguenti fenomeni gestionali:

a) - l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
b) - l'attuazione dei piani e dei programmi, 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;
d) - la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
e) - lo sviluppo quali-quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di collaborazione e partecipazione;
f) - l'efficienza nell'impiego delle risorse, il contenimento e la riduzione dei costi l'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
g) - la quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati;

2 - I sistemi e le metodologie di misurazione e valutazione sono determinate ai sensi dell'articolo 9 comma 6 del presente regolamento.

Articolo *14* Misurazione e valutazione della performance individuale del segretario comunale, dei dirigenti e delle posizioni organizzative

1 - La misurazione e la valutazione della performance individuale, dei dirigenti e delle posizioni organizzative è collegata:

a) - agli indicatori di performance relativi alle unità organizzative a cui sono preposti, anche riferiti all'attività istituzionale ordinaria;
b) - al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, di sviluppo e/o miglioramento contenuti all'interno del Piano Esecutivo di Gestione
c) - alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente;
d) - alle competenze professionali e ai comportamenti manageriali ed organizzativi dimostrati;
e) - alla capacità di valutazione dei collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;

2 - La misurazione e la valutazione della performance individuale del segretario comunale è collegata ai medesimi aspetti definiti nel precedente comma, opportunamente adeguati alle funzioni effettivamente svolte nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente.

3 - Nell'ambito dei comportamenti organizzativi e manageriali di cui al precedente comma 1 lettera d) si tiene conto, fra l'altro, anche dei seguenti aspetti:

a) - Di eventuali sanzioni disciplinari adottate nei confronti del valutato;
b) - Di quanto previsto dall'articolo 19 comma 4 del presente regolamento, in ordine ai doveri di informazione nei confronti del Nucleo di valutazione;

c) - Limitatamente alla valutazione dei dirigenti, di quanto previsto dall'articolo 21 comma 1 bis del dlgs 30 marzo 2001 n. 165 e successive modificazioni, in ordine alla colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione;

d) Limitatamente alla valutazione dei dirigenti, di quanto previsto dall'articolo 7 comma 2 della legge 18 giugno 2009 n. 69, in ordine al grave e reiterato mancato rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti;

e) Limitatamente alla valutazione dei dirigenti, di quanto previsto dall'articolo 55 sexies comma 3 del dlgs 30 marzo 2001 n. 165 e successive modificazione, in ordine al mancato esercizio o alla decadenza dell'azione disciplinare nei confronti dei dipendenti, dovuti:

- a omissioni o ritardi senza giustificato motivo degli atti del procedimento disciplinare da parte del dirigente valutato;

- a decisioni circa l'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate in relazione a condotte aventi oggettiva rilevanza disciplinare da parte del dirigente valutato;

5 -I sistemi e le metodologie di misurazione e valutazione sono determinate ai sensi dell'articolo 9 comma 6 del presente regolamento.

Articolo *15* La misurazione e valutazione della performance individuale dei restanti dipendenti dell'ente

1 - La misurazione e valutazione della performance individuale dei restanti dipendenti dell'ente è collegata:

a) - al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali assegnati dal dirigente;

b) - alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;

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

2 - I sistemi e le metodologie di misurazione e valutazione sono determinate ai sensi dell'articolo 9 comma 6 del presente regolamento.

CAPO IV – SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI E NUCLEO DI VALUTAZIONE

Articolo *16* Il sistema dei controlli interni

1 - L'amministrazione definisce, nell'ambito del proprio assetto organizzativo e tenuto conto delle risorse umane e finanziarie disponibili, l'assetto integrato delle diverse tipologie di controlli interni come definite dall'articolo 147 del dlgs 18 agosto 2000 n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni ed in particolare:

a) - il controllo di regolarità amministrativa e contabile, gestito nelle forme di legge e regolamento e volto a verificare la legittimità la correttezza e la regolarità dell'azione amministrativa e contabile;

b) - il controllo di gestione, implementato mediante opportuni strumenti economico-gestionali, è volto alla rilevazione dei costi e dei rendimenti delle varie unità organizzative e/o attività e/o servizi erogati, nonché alla misurazione dei valori quantitativi funzionali agli indicatori di performance allo scopo di supportare:

1) - la definizione degli strumenti di programmazione gestionale di cui all'articolo 5 ,

2) - il monitoraggio in corso di esercizio di cui all'articolo 8;

3) - le analisi di efficienza efficacia ed economicità funzionali alla valutazione della performance organizzativa ed individuale di cui all'articolo 9 ;

4) - la rendicontazione dei risultati di cui all'articolo 11;

c) - il controllo strategico finalizzato al supporto dell'attività di programmazione strategica ed alla verifica dell'adeguatezza delle scelte compiute;

Articolo *17* Il Nucleo di valutazione

2 - Il Nucleo di valutazione, istituito ai sensi dell'articolo 7 del dlgs 150 / 2009, delle leggi vigenti in materia, svolge le seguenti funzioni:

a) - Valuta la performance organizzativa di cui all'articolo 12 comma 1;

b) - Propone al Sindaco la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del segretario comunale salvo, per quest'ultimo, quanto previsto dall'articolo 9 comma 3;

c) - Verifica il funzionamento complessivo del ciclo della performance, garantendo la correttezza e l'adeguatezza del processo di misurazione e valutazione e della sua conformità ai principi recati dal dlgs 27 ottobre 2009 n. 150;

d) - Propone al Sindaco i dirigenti a cui attribuire il bonus annuale delle eccellenze, nei limiti di quanto previsto dall'articolo 26 del presente regolamento;

e) - Assegna il premio annuale per l'innovazione, previo espletamento della relativa istruttoria ai sensi dell'articolo 27 del presente regolamento;

f) - Valida i risparmi sui costi di funzionamento collegati all'attribuzione del premio di efficienza di cui all'articolo 28 del presente regolamento;

g) - Collabora con la Giunta, il Sindaco e i Dirigenti nell'espletamento delle funzioni collegate al ciclo di gestione della performance, così come disciplinate dal presente Titolo;

h) - Segnala al Sindaco e alla Giunta le criticità riscontrate nei sistemi di valutazione e nei relativi processi, proponendo anche le eventuali misure organizzative necessarie per il corretto funzionamento dei sistemi e dei processi di misurazione e valutazione;

i) - Svolge le funzioni in materia di trasparenza attribuitigli dalla normativa vigente.

3 - Oltre alle funzioni previste al precedente comma possono essere affidati al Nucleo di valutazione, anche le seguenti funzioni:

a) - Formula ed elabora la proposta dei Sistemi di valutazione della performance organizzativa e della performance individuale del segretario comunale, dei dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e dei restanti dipendenti;

b) - Valida, prima dell'approvazione, gli indicatori di risultato inseriti nel Piano Esecutivo di Gestione e valida, sempre preventivamente, gli altri indicatori funzionali alla valutazione della performance organizzativa e della performance individuale;

c) - Valida, prima della loro adozione, gli standard quantitativi e qualitativi definiti a norma dell'articolo 7;

d) - Valida preventivamente i documenti di rendicontazione funzionali alla valutazione della performance organizzativa ed individuale e verifica la visibilità dei medesimi attraverso la pubblicazione nel sito istituzionale;

e) - Elabora, o comunque valida preventivamente, i disciplinari in forza dei quali procedere alla valutazione e graduazione economica delle posizioni dirigenziali, del segretario comunale e delle posizione organizzative;

f) - Elabora, o comunque valida preventivamente, la proposta di valutazione e graduazione economica delle posizioni dirigenziali e del Segretario Comunale;

g) - Verifica il coerente utilizzo da parte dei dirigenti dei sistemi premianti di cui al titolo II in relazione agli esiti dei sistemi di valutazione di cui al presente Titolo e nel rispetto delle disposizioni di legge, dei Contratti collettivi nazionali e integrativi e del presente regolamento, con particolare riferimento al principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

4 - Il Nucleo di valutazione opera in posizione di piena autonomia funzionale ed organizzativa e risponde esclusivamente al Sindaco.

5 - Per l'esercizio delle sue funzioni il Nucleo di valutazione si avvale del supporto dell'ufficio di supporto alla programmazione e alla valutazione della performance ove istituito o, in mancanza, di altre strutture tecniche, presenti nell'assetto organizzativo dell'ente, secondo la rispettive competenze.

6 - Il Nucleo di valutazione può essere monocratico o composto da tre membri. Nel solo caso di organo composto da tre membri uno di essi può essere individuato fra il vertice tecnico amministrativo interno all'ente; per l'eventuale membro interno devono essere evitate, con l'adozione di idonee misure determinate in relazione alle circostanze concrete, situazioni di conflitto di interesse, con particolare riferimento a sovrapposizioni fra soggetto valutato e soggetto valutatore.

7 - I componenti esterni del Nucleo di valutazione vengono nominati dal Sindaco previo accertamento del possesso dei seguenti requisiti professionali e attitudinali:

a) - possesso di competenze professionali attinenti in particolare l'area del management, della pianificazione e controllo di gestione o all'area della misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale;

b) - possesso del diploma di Laurea Specialistica o della laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi;

c) - possesso di un titolo di studio post-universitario in ambiti afferenti ai settori dell'organizzazione, della gestione del personale, del management, della pianificazione e controllo di gestione o della misurazione e valutazione della performance oppure, in alternativa, possesso di un'esperienza almeno quinquennale, anche presso aziende private, in posizioni di responsabilità negli stessi ambiti.

8 - Il Sindaco tiene conto anche del carico di lavoro degli interessati derivante da eventuali altri incarichi cumulati, per verificare la possibilità degli stessi di garantire una presenza assidua e costante presso l'ente e lo svolgimento adeguato dei compiti affidati.

9 - Ai fini di cui ai precedenti commi il Sindaco può fare riferimento ai curricula raccolti da ANCI e può svolgere un colloquio con gli interessati per valutare, nello specifico, le competenze e capacità da questi detenute.

10 - L'eventuale componente interno può essere individuato dal Sindaco fra i soggetti del vertice tecnico amministrativo, che hanno maturato conoscenze ed esperienze nei processi interni di programmazione e controllo;

11 - Il Sindaco, nell'atto di nomina individua la durata in carica del Nucleo di valutazione, che comunque non può eccedere la durata del mandato del Sindaco;

12 - Ai componenti del Nucleo di valutazione spetta un compenso annuo determinato dalla Giunta, compatibilmente, per quanto riguarda l'eventuale componente interno, con il principio di onnicomprensività della retribuzione di cui all'articolo 24 comma 3 del dlgs 30 marzo 2001 n. 165 e successive modificazioni.

13 - In analogia con quanto previsto dalla legge n. 190/2012 "Per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" si individuano le seguenti previsioni sul conflitto di interessi e cause ostative in relazione alla scelta dei componenti del Nucleo di valutazione:

a) - siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale;

b) - abbiano svolto incarichi di indirizzo politico o ricoperto cariche pubbliche elettive presso l'amministrazione interessata nel triennio precedente la nomina;

c) - siano responsabili della prevenzione della corruzione presso la stessa amministrazione;

d) - si trovino, nei confronti dell'amministrazione, in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;

e) - abbiano riportato una sanzione disciplinare superiore alla censura;

f) - siano magistrati o avvocati dello Stato che svolgono le funzioni nello stesso ambito territoriale regionale o distrettuale in cui opera l'amministrazione presso cui deve essere costituito il Nucleo di valutazione;

g) - abbiano un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con dirigenti in servizio nell'ente, o con il Sindaco o altro componente della Giunta;

h) - siano stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente del Nucleo di valutazione prima della scadenza del mandato;

i) - siano revisori dei conti presso la stessa amministrazione;

14 - L'assenza delle situazioni di cui al punto precedente deve essere oggetto di una formale dichiarazione da parte dei componenti del Nucleo di valutazione, che deve essere trasmessa al Sindaco.

Articolo *18* Ufficio di supporto alla programmazione e alla valutazione della performance

1 - L'amministrazione può istituire, nell'ambito del proprio assetto organizzativo e tenuto conto delle risorse umane e finanziarie disponibili, un ufficio di supporto alla programmazione e alla valutazione della performance, quale struttura tecnica permanente, a cui competono compiti di supporto ed impulso in ordine alle misurazioni e rilevazioni funzionali alle varie fasi del ciclo della performance e alla conseguente valutazione della stessa, anche attraverso l'elaborazione delle informazioni prodotte dagli strumenti definiti dal precedente articolo 16 comma 1 lettere b) e c) (controllo di gestione e controllo strategico);

2 - L'ufficio di supporto alla programmazione e alla valutazione della performance dipende, per quel che riguarda l'esercizio delle funzioni assegnate, dal Sindaco; il Sindaco con specifiche misure, anche di natura organizzativa ed in relazione alle circostanze concrete, garantisce effettivamente l'autonomia operativa dell'ufficio.

3 - All'ufficio di supporto alla programmazione e alla valutazione della performance è attribuito, nell'ambito della vigente dotazione organica, uno specifico contingente di personale dipendente, individuato dal Sindaco con proprio atto.

4 - Il personale dipendente assegnato all'ufficio deve essere in possesso di specifiche professionalità ed esperienza nell'ambito della misurazione della performance delle amministrazioni pubbliche, e di specifiche attitudini all'espletamento delle relative funzioni, da valutarsi con riguardo ai titoli di studio posseduti e/o alle esperienze lavorative pregresse ed ai risultati conseguiti.

5 - All'ufficio di supporto alla programmazione e alla valutazione della performance non possono essere attribuiti altri compiti gestionali.

Articolo *19* Prerogative del ufficio di supporto alla programmazione e alla valutazione della performance e del Nucleo di valutazione

1 - Il Nucleo di valutazione, o in sua vece l'ufficio di supporto alla programmazione e alla valutazione della performance, ha accesso ad ogni banca dati dell'amministrazione, ad ogni informazione e documento in possesso dell'amministrazione comunale e può disporre, o compiere direttamente, accertamenti funzionali all'esercizio delle competenze attribuite.

2 - I dirigenti sono tenuti a fornire, senza ritardo ed in forma integrale, i dati, le informazioni, il materiale e la documentazione richiesta.

3 - E' fatto obbligo ai dirigenti delle strutture di provvedere alla costante, completa, tempestiva e puntuale informazione del Nucleo di valutazione o, in sua vece dell'ufficio di supporto alla programmazione e alla valutazione della performance, anche con strumenti informatici, in merito

agli atti della propria gestione di maggior rilievo, sia interno che esterno, ovvero utili, comunque, a consentire la misurazione e la valutazione della performance delle unità organizzative di rispettiva competenza.

4 - L'inosservanza degli adempimenti di cui al presente articolo costituisce, secondo il grado di rilevanza, elemento di valutazione dei comportamenti manageriali ed organizzativi dimostrati dai dirigenti, dal segretario comunale e dalle posizioni organizzative.

Articolo *20* Report

1 - L'ufficio di supporto alla programmazione e alla valutazione della performance, ove istituito, produce periodicamente, *report* descrittivi e materiale rappresentativo dell'andamento della gestione.

2 - La documentazione di cui al comma 1 è trasmessa al Sindaco, alla Giunta e al Nucleo di valutazione che provvede nei casi ritenuti opportuni e/o necessari, ad analizzarne il contenuto con i dirigenti interessati;

3 - Fermo restando quanto previsto dai precedenti commi, il Sindaco, gli Assessori possono richiedere, in ogni momento, di essere informati e relazionati dal ufficio di supporto alla programmazione e alla valutazione della performance o dal Nucleo di valutazione, in merito a qualsiasi questione rientrante nelle loro competenze funzionali.

TITOLO II – MERITO E PREMI

CAPO I – PRINCIPI DIRETTIVI E DETERMINAZIONE DELLE RISORSE

Articolo 2*1* Principi Direttivi

1 - L'ente promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia di natura economica che di natura organizzativa.

2 - La distribuzione degli incentivi al personale dirigente e dipendente non può essere effettuata in maniera indifferenziata, prescindendo dagli esiti dei sistemi di misurazione e valutazione di cui al Titolo II del presente regolamento.

3 - I trattamenti economici accessori che possono essere attribuiti ai dipendenti e ai dirigenti sono definiti dalla legge, dalla contrattazione collettiva nazionale e, nell'ambito di essa, dalla contrattazione integrativa a livello di ente.

4 - Dall'applicazione delle disposizioni del presente titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il Bilancio dell'ente, salve le eventuali ulteriori risorse messe a disposizione dalla contrattazione collettiva nazionale successiva all'entrata in vigore del dlgs n. 150 del 27 ottobre 2009.

Articolo 22 determinazione delle risorse destinate all'incentivazione

1 - L'ammontare complessivo annuo delle risorse da destinare all'incentivazione del personale dipendente, anche con qualifica dirigenziale, è individuato unilateralmente dall'amministrazione, nell'ambito delle risorse stanziate in bilancio e nel rispetto delle disposizioni previste a tal scopo dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, con particolare riferimento alle disposizioni volte alla riduzione della spesa di personale.

2 - L'amministrazione, qualora consentito da una specifica disciplina prevista dalla legge e/o dai contratti collettivi nazionali, nel rispetto dei vincoli di Bilancio, del patto di stabilità, e delle

disposizioni volte al contenimento della spesa di personale, può stanziare eventuali risorse aggiuntive rispetto a quelle direttamente indicate dai contratti collettivi nazionali.

3 - Lo stanziamento delle risorse aggiuntive di cui al comma 2 è subordinato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi secondo la disciplina prevista dal titolo I del presente regolamento, introdotti in attuazione degli articoli 16 e 31 del dlgs n. 150 del 27 ottobre 2009.

4 - Le risorse di cui ai commi 1 e 2 sono destinate al trattamento economico accessorio previsto dai contratti collettivi nazionali e alle varie tipologie di incentivo previste dal presente regolamento, assicurando che, tendenzialmente, la maggior parte delle stesse sia destinata ai trattamenti economici collegati alla performance individuale, secondo quanto previsto dalle disposizioni dei contratti collettivi nazionali e dalla legge.

CAPO II – SISTEMA DI INCENTIVAZIONE

Articolo 23 Strumenti di incentivazione

1 - Per premiare il merito l'ente utilizza strumenti di incentivazione monetaria e organizzativa.

2 - Gli strumenti di incentivazione monetaria sono:

a) - la produttività individuale e/o collettiva per il personale dipendente e la retribuzione di risultato per il personale con qualifica dirigenziale e per le posizioni organizzative.

b) - le progressioni economiche orizzontali;

c) - il bonus annuale delle eccellenze;

d) - il premio annuale per l'innovazione;

e) - il premio di efficienza;

f) - altri strumenti eventualmente previsti dai contratti collettivi nazionali relativi alle tornate negoziali successive all'entrata in vigore del dlgs n. 150 del 27 ottobre 2009.

3 - Gli strumenti di incentivazione organizzativa collegati allo sviluppo professionale del personale sono:

a) - progressioni di carriera;

b) - attribuzione di incarichi e responsabilità;

c) - accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale.

4 - Gli incentivi di cui alle lettere a), b), c), d), e) ed f) del comma 2, nonché l'incentivo di cui alla lettera b) del comma 3, sono finanziati utilizzando le risorse determinate ai sensi del articolo 22 del presente regolamento, secondo le ripartizioni definite nell'ambito della contrattazione integrativa.

5 - Gli incentivi di cui alla lettera a) e c) del comma 3 sono finanziati con altre risorse del bilancio dell'ente, nel rispetto delle disposizioni di legge e di contratto collettivo, che, eventualmente, disciplinano entità e limiti di tale finanziamento.

Articolo 24 Fasce di merito, produttività e retribuzione di risultato

1 - In base alle risultanze della valutazione della performance individuale annuale di cui al titolo I del presente regolamento, i dipendenti, le posizioni organizzative ed i dirigenti sono collocati all'interno di fasce di merito.

2 - Il numero delle fasce di merito, la percentuale delle risorse collegate alla performance da assegnare a ciascuna fascia, la percentuale di persone che può accedere a ciascuna fascia e le condizioni di accesso a ciascuna fascia in base all'esito delle valutazioni di cui al comma 1, sono determinate dalla Giunta con il supporto del Nucleo di valutazione e previo confronto con le OO.SS e la RSU, nel rispetto dei criteri di seguito specificati:

a) - Le fasce sono distinte fra area dirigenziale, area delle posizioni organizzative ed area del restante personale;

b) - In ciascuna area le fasce non possono essere inferiori a tre;

c) - In ciascuna area, ai soggetti collocati nella fascia di merito alta è assegnata, annualmente, una quota prevalente delle risorse destinate alla produttività e/o alla retribuzione di risultato, in modo tale che l'incentivo individuale a questi spettante sia comunque superiore a quello del personale collocato nella seconda fascia di merito, a cui spetterà a sua volta un incentivo individuale superiore a quello del personale collocato nelle fasce di merito più basse;

d) - Nell'ambito dell'area del personale non dirigenziale e non appartenente alle posizioni organizzative, il principio di cui alla lettera c) si considera rispettato anche nel caso in cui le differenze retributive fra le fasce siano garantite solo fra dipendenti appartenenti alla stessa categoria professionale.

3 - I principi di cui ai commi precedenti si applicano anche ai trattamenti economici accessori legati alla performance individuale eventualmente introdotti dalla contrattazione collettiva nazionale relativa alla tornata negoziale successiva all'entrata in vigore del dlgs n. 150 del 27 ottobre 2009, salva diversa disposizione prevista dalla legge o dai contratti collettivi.

Articolo 25 Progressioni economiche orizzontali

1 - Al fine di premiare il merito attraverso aumenti retributivi stabili, nell'ambito della categoria professionale di appartenenza, possono essere attivate le progressioni economiche orizzontali.

2 - Le progressioni economiche orizzontali sono riconosciute, in modo selettivo, ad un numero limitato di dipendenti, in base alle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance di cui al titolo I del presente regolamento.

3 - La collocazione per almeno tre anni consecutivi nella fascia di merito alta può essere considerata titolo rilevante per l'accesso alla progressione economica.

4 - La contrattazione decentrata, nei limiti di quanto previsto dalla legge, dai contratti collettivi nazionali e dal presente regolamento, definisce le risorse da destinare a tale incentivo e detta le disposizioni di dettaglio volte a dare attuazione ai principi di cui ai commi 1 e 2 ed, eventualmente, ai principi di cui al comma 3.

Articolo 26 Bonus annuale delle eccellenze

1 - Al fine di incentivare il merito, l'amministrazione può attivare il bonus annuale delle eccellenze a cui può accedere il personale, anche con qualifica dirigenziale, collocato nella fascia di merito alta secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance di cui al titolo II del presente regolamento.

2 - Il bonus è assegnato alle performance eccellenti individuate in non più del 5% (cinque per cento) del personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella predetta fascia di merito alta.

3 - Il personale a cui è attribuito il bonus può accedere agli incentivi di cui all'articolo 27 (premio annuale per l'innovazione) e di cui all'articolo 31 (accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale) solo se rinuncia al bonus.

4 - Tale strumento può essere attivato dall'amministrazione solo a seguito di specifica disciplina da parte dei contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto relativo agli enti locali, compresi quelli dell'area dirigenziale.

5 - In particolare le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente destinate a premiare il merito ed il miglioramento della performance nell'ambito di quelle eventualmente previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro ai sensi dell'art. 45 comma 3 bis del D.LGS 165/2001 e successive modificazione.

Articolo 27 Premio annuale per l'innovazione

1 - Al fine di incentivare il merito, l'amministrazione può attivare il premio annuale per l'innovazione, destinato a premiare i miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti e dei processi interni di lavoro, da cui è conseguito un diretto ed elevato miglioramento della performance organizzativa dell'ente.

2 - Il premio annuale per l'innovazione non può avere entità superiore al bonus annuale delle eccellenze, qualora attivato dall'amministrazione.

3 - L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete al Nucleo di valutazione sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dirigenti, dipendenti e gruppi di lavoro.

4 - Analogamente al bonus annuale per le eccellenze anche il premio annuale per l'innovazione può essere attivato dall'amministrazione solo a seguito di specifica disciplina da parte dei contratti collettivi nazionali di lavoro, utilizzando le risorse appositamente destinate a premiare il merito ed il miglioramento della performance nell'ambito di quelle eventualmente previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro ai sensi dell'art. 45 comma 3 bis del D.LGS 165/2001 e successive modificazione.

Articolo 28 premio di efficienza

1 - Al fine di incentivare il merito e previa disciplina specifica della contrattazione nazionale, l'amministrazione può prevedere che una quota fino al 30% (trenta percento) dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'ente sia destinata, in misura fino a 2/3 (due terzi), a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nell'attività di razionalizzazione e per la parte residua sia destinata (minimo un terzo) ad incrementare le risorse di cui all'articolo 22 del presente regolamento, per essere impiegata nell'ambito degli altri trattamenti economici accessori.

2 - Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo a consuntivo se i risparmi sui costi di funzionamento sono evidenziati in apposita relazione del dirigente competente in materia di bilancio e solo se essi sono validati dal Nucleo di valutazione.

3 - Il premio di efficienza può essere attivato dall'amministrazione solo a seguito di specifica disciplina da parte dei contratti collettivi nazionali di lavoro; il premio di efficienza non può essere in ogni caso attivato, qualora specifiche disposizioni di legge o di contratto impediscano l'incremento delle risorse di cui all'articolo 22.

Articolo 29 Progressioni di carriera

1 - Al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali maturate dai dipendenti, l'amministrazione può prevede, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di professionalità, la selezione mediante concorsi pubblici con riserva non superiore al 50% dei posti da ricoprire a favore del personale già dipendente dell'ente.

2 - La riserva può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio e dei requisiti professionali richiesti per l'accesso dall'esterno alla categoria selezionata;

3 - I requisiti per l'accesso al concorso pubblico e le sue modalità di svolgimento della selezione sono regolate dalla disciplina regolamentare relativa ai concorsi pubblici.

Art. 30 Attribuzione di incarichi e responsabilità

1 - Per favorire la crescita professionale dei dipendenti e far fronte ad esigenze organizzative l'ente, nell'ambito della disciplina specifica prevista dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, assegna incarichi e responsabilità.

2 - La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione della performance è un elemento per l'assegnazione di incarichi e responsabilità, secondo criteri oggettivi e pubblici.

3 - Salva diversa previsione del Contratto Collettivo Nazionale, l'attribuzione di incarichi e responsabilità avviene attraverso l'utilizzo delle risorse di cui all'articolo 23 del presente regolamento, secondo le destinazioni definite nell'ambito della contrattazione integrativa.

4 - Tra gli incarichi di cui al comma 1 sono inclusi quelli di posizione organizzativa previste dalle vigenti disposizione contrattuali collettive.

Articolo 31 Accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale

1 - L'ente riconosce e valorizza i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti anche attraverso:

a) - l'accesso a percorsi di alta formazione presso istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali e internazionali, nell'ambito del più generale sistema formativo dell'ente regolato dall'apposita disciplina regolamentare.

b) - eventuali periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private nazionali e internazionali per favorire la crescita professionale, lo scambio di esperienze e competenze e l'ulteriore sviluppo di competenze.

2 - Il finanziamento delle iniziative di cui al comma 1 avviene compatibilmente con l'ammontare delle risorse assegnate annualmente alla formazione e su segnalazione dei dirigenti interessati.

TITOLO III - NORME TRANSITORIE

Articolo 31 – disposizioni transitorie

1 - Fino a che non sono adottate le deliberazioni specificative ed attuative previste dal presente regolamento in tema di misurazione e valutazione della performance, continuano ad applicarsi i sistemi di valutazione vigenti, purché essi, per i principi ivi affermati e per le disciplina in concreto dettata, sono coerenti con i principi del dlgs 150 / 2009 e con le disposizioni del presente regolamento;