

ENERGIE IN COMUNE

CCNL E LA POSSIBILITA' DI RICONOSCERE IL MERITO

18 luglio 2022

Dott. Claudio Geniale



MERITARE

(poet. **meritare**) v. tr. [dal lat. *meritare*, der. di *merĭtus*, part. pass. di *merere* «meritare, acquistare, guadagnare»] (io *mèrito*, ecc.).

1. a. Essere degno di avere, di ottenere, e sim. In genere ha senso positivo:
m. lode, premio, ricompensa, gratitudine; meriterebbe un premio; meritò la lode di tutti; meriti tutta la mia comprensione; avrebbe meritato una sorte migliore; meritò la medaglia al valor civile;

con soggetto di cosa: *è un gesto che merita la più alta lode; ornata de l'alloro Che meritò la sua invitta onestate (Petrarca);*

1. b. Rimunerare, ricompensare (cfr. il più com. *rimeritare*):
e poi la meritò grandemente (Novellino); per la sua ineffabile cortesia, la quale è oggi meritata nel grande secolo (Dante), è cioè premiata nella vita eterna.

Fonte: Vocabolario TRECCANI

QUALCHE PREMESSA...

Art. 45 Trattamento economico - TUPI

1. Il **trattamento economico fondamentale ed accessorio** fatto salvo quanto previsto all'articolo 40, commi 3-ter e 3-quater, e all'articolo 47-bis, comma 1, **è definito dai contratti collettivi**.
2. Le amministrazioni pubbliche **garantiscono ai propri dipendenti** di cui all'articolo 2, comma 2, **parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi**.
3. I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, **trattamenti economici accessori collegati**:
 - a) alla **performance individuale**;
 - b) alla **performance organizzativa** con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
 - c) all'effettivo **svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute**.
- 3-bis. Per **premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti**, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, **apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro**.
4. **I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori**.

Art. 40 Contratti collettivi nazionali e integrativi - TUPI

3-bis. Le pubbliche amministrazioni **attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa**, **nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio** risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva **integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici**, incentivando l'impegno e la qualità della performance, **destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati** ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. **I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.**

Art. 7, comma 5:

Le amministrazioni pubbliche **non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.**

3-ter. Nel **caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo**, qualora il protrarsi delle trattative **determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa**, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, **l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo**. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis. **I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata**, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti di cui al primo periodo. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati.

3-quinquies. La **contrattazione collettiva nazionale dispone**, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, **le modalità di utilizzo delle risorse** indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. [...] gli enti locali **possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale** dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. **Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'affettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito** e premi applicabili alle regioni e agli enti locali [...]. Le pubbliche amministrazioni **non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate** a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. **Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite** ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Art. 40.bis Compatibilità in materia di contrattazione integrativa - TUPI

1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo.

Art. 40, comma 3-quinquies, sesto periodo:

Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

RELAZIONI SINDACALI

Art.3 Obiettivi e strumenti

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, **le relazioni sindacali si articolano** nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 (contrattazione territoriale).

4. **La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo** tra le parti, su **atti e decisioni di valenza generale** degli enti, **in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro** ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi;

si articola, a sua volta, in:

- informazione;

- confronto;

- organismi paritetici di partecipazione.

5. La **contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti** che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti **possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti.** L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), **sostituisce la clausola controversa**, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Art.4 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art.5 Confronto

1. Il **confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito** sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di **consentire ai soggetti sindacali** di cui all'art.7, comma 2 **di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente** alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto **si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare**, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, **ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi.**

L'incontro **può anche essere proposto dall'ente**, contestualmente all'invio dell'informazione.

Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri **non può essere superiore a 30 giorni.** **Al termine del confronto, è redatta una sintesi** dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;

b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;

c) l'individuazione dei profili professionali;

d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;

e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;

g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;

h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;

i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art.7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti

2. I **soggetti sindacali** titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

3. I **componenti della delegazione di parte datoriale**, tra cui è individuato il presidente, **sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.**

Art.8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo **ha durata triennale** e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. **! criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo** di cui alla lett. a) del citato comma 4, **possono essere negoziati con cadenza annuale.**
2. **L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale** di cui all'art. 7, comma 3 **entro 30 giorni** dalla stipulazione del presente contratto.
3. **L'ente convoca la delegazione sindacale** di cui all'art. 7, comma 1 per l'avvio del negoziato, **entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme** e **comunque non prima di aver costituito**, entro il termine di cui al comma 2, **la propria delegazione.**

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10, **qualora, decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative** e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'**art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z).**

5. **Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie** di cui **all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w)** ed il protrarsi delle trattative **determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa**, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10, l'ente interessato **può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo**, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. **Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali** di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 **è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.**

QUINDI... senza accordo, in via provvisoria atto unilaterale

- a) i **criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa** di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i **criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;**
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 5 6-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1;
- g) i **criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;**
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
- u) **l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;**
- v) i **criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;**
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo.

QUINDI... senza accordo, libertà di iniziativa e decisione

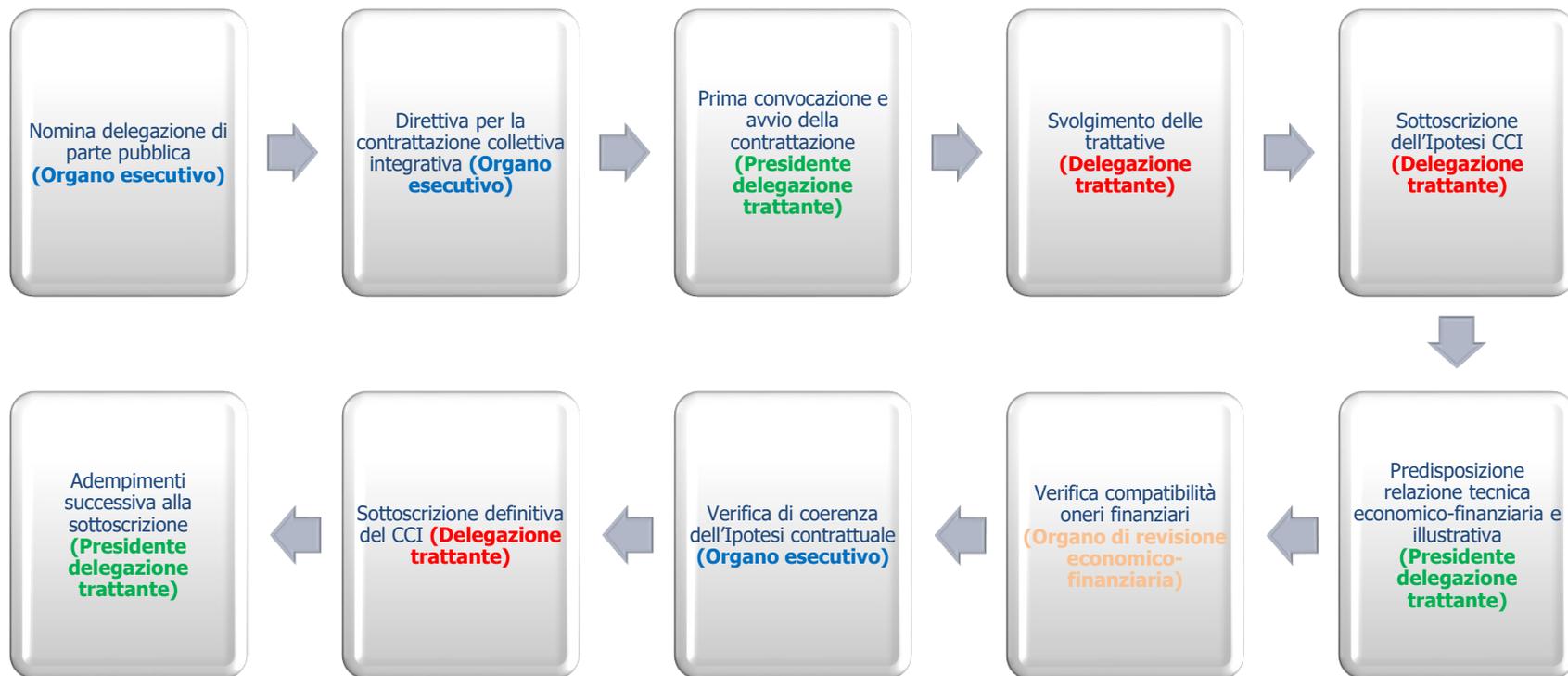
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14/9/2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- z) Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8 in materia di turni di lavoro notturni

6. Il **controllo sulla compatibilità dei costi** della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa **certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente** ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001. A tal fine, **l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro 10 giorni dalla sottoscrizione**. In **caso di rilievi** da parte del predetto organo, la **trattativa deve essere ripresa entro 5 giorni**. Trascorsi **15 giorni senza rilievi**, l'organo di governo competente dell'ente **può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto**.

7. I contratti collettivi **integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica** della loro attuazione. **Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione**, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

8. Le amministrazioni **sono tenute a trasmettere, per via telematica**, all'ARAN ed al CNEL, **entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva**, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

La formazione del Contratto Collettivo Integrativo



LA PERFORMANCE E IL D. LGS. N.150/2009

Art.3 - Principi generali

1. 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, **attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti** dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Ogni amministrazione pubblica **è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità** in cui si articola e ai singoli dipendenti, **secondo le modalità indicate nel presente Titolo e gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.**
3. Le amministrazioni pubbliche **adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza** delle informazioni concernenti le **misurazioni e le valutazioni della performance.**
4. Le amministrazioni pubbliche **adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa**, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

5. Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo **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 di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.**

5-bis. **La valutazione negativa**, resa nel rispetto delle disposizioni del presente decreto, **rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare** ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

6. Fermo quanto previsto dall'articolo 13, dall'applicazione delle disposizioni del presente Titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Le amministrazioni interessate utilizzano a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

...misurazione e valutazione ... attività complementari ma distinte

Nella **fase della misurazione** si **quantifica** tramite indicatori

- A) il **livello di raggiungimento dei risultati** dell'Amministrazione **e degli impatti prodotti** su utenti e stakeholder;
- B) i **contributi delle articolazioni organizzative** centrali e periferiche, dei processi o dei progetti (performance organizzative);
- C) i **contributi individuali** (performance individuali).

Nella **fase della valutazione** si **analizzano e si interpretano** i risultati misurati (e gli eventuali scostamenti) rispetto a obiettivi e target, **cercando di comprendere i fattori di contesto** (interni o esterni) che possono aver influito sull'allineamento o sullo scostamento. Ciò, anche **al fine di apprendere per migliorare** nel successivo ciclo della performance.

Il modello logico...



Art. 4 - Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, **le amministrazioni pubbliche sviluppano**, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, **il ciclo di gestione della performance**.
2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:
 - a) **definizione e assegnazione degli obiettivi** che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori **tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale;**
 - b) **collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;**
 - c) **monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;**
 - d) **misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;**
 - e) utilizzo dei **sistemi premianti**, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) **rendicontazione dei risultati** agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai **competenti organi di controllo interni ed esterni**, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 5 - Obiettivi e indicatori

2. Gli **obiettivi** sono:

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



Quindi gli obiettivi devono essere:

- Chiari e precisi
- Orientati alla soluzione dei problemi e all'utenza
- Sintetici
- Specifici ma significativi
- Misurabili
- Limitati nel numero
- Coerenti con la delega
- Non conflittuali
- Realistici e raggiungibili ma "sfidanti"
- Collegati alla valutazione

in una parola devono essere

SMART

NO



Obiettivi irraggiungibili e
obiettivi descritti in modo poco
chiaro

Indicatori non adeguati agli
obiettivi a cui sono correlati e
regole di calcolo mal definite

Fonti non attendibili

SI



Obiettivi adeguati

Maggiore attenzione alla
pesatura degli obiettivi e agli
obiettivi di gruppo

Monitoraggio intermedio

Quindi...

Cosa è un obiettivo?

Un risultato specifico da realizzare in un determinato periodo di tempo

Come misurare?

Individuando per ogni obiettivo uno o più indicatori e i relativi target. Un obiettivo senza un metro di misura e i relativi valori attesi resta una mera aspirazione

Obiettivo	Indicatore	Algoritmo	Target
Avvio del processo di digitalizzazione del patrimonio librario	Percentuale volumi digitalizzati	Numero volumi digitalizzati / totale dei volumi	5% volumi
Cosa voglio realizzare?	Come misuro i progressi effettuati?	Quale è la formula della misura?	Dove voglio arrivare?

Art. 7 - Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Le amministrazioni pubbliche **valutano annualmente la performance organizzativa e individuale**. A tale fine **adottano con apposito provvedimento previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione il Sistema di misurazione e valutazione della performance.**
2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:
 - a) dagli **Organismi indipendenti di valutazione della performance** di cui all'articolo 14, cui compete **la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice** ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;
 - b) dai **dirigenti di ciascuna amministrazione**, secondo quanto previsto agli articoli 8 e 9;
 - c) dai **cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi** dall'amministrazione, **partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione**, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis.”

2-bis. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, **e in esso sono previste, altresì, le procedure di conciliazione**, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance **e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.**

Art. 8 - Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:
 - a) **l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze 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 la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - e) lo **sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini**, i soggetti interessati, gli utenti e 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**.

La misurazione della performance organizzativa: l'approccio per attività...

La misurazione della performance organizzativa può essere riferita a tre diverse unità di analisi:

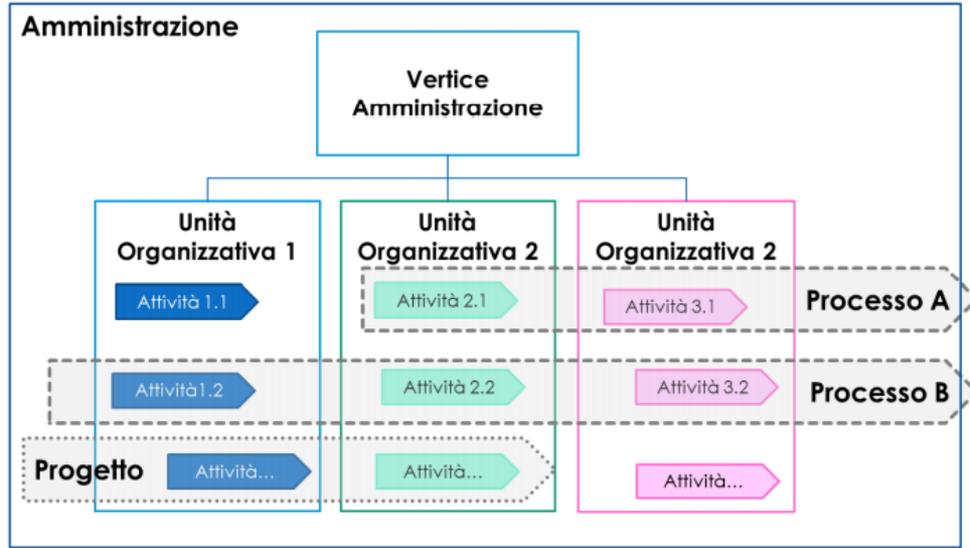
- (1) amministrazione nel suo complesso;
- (2) singole unità organizzative dell'amministrazione;
- (3) processi e progetti.

Le tre unità di analisi non sono necessariamente alternative nei SMVP, in quanto consentono di cogliere insiemi diversi di responsabilità, tra loro nidificati.

Nel proprio SMVP ciascuna amministrazione deve indicare quali saranno le unità di analisi alle quali verrà fatto riferimento in sede di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

Le attività sono un insieme omogeneo di compiti, realizzato all'interno di una stessa unità organizzativa, caratterizzato da:

1. un **output** chiaramente identificabile, che per le amministrazioni può essere un prodotto o servizio (ad esempio erogazione di un beneficio, rilascio di un'autorizzazione o produzione di un atto normativo o amministrativo);
2. un **input**, ossia dalle risorse utilizzate per realizzare l'output che possono includere risorse umane, finanziarie o strumentali.

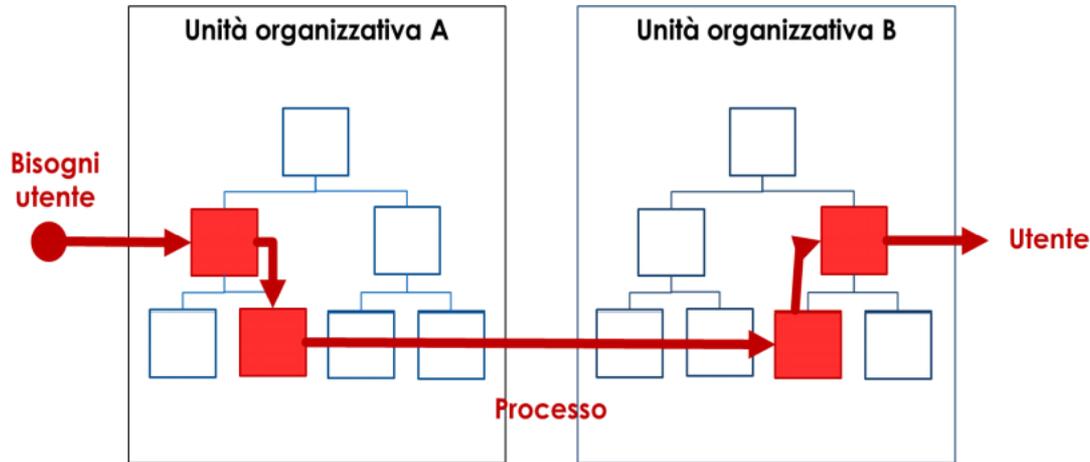


L'attività è un utile elemento per la misurazione e valutazione della performance per diverse ragioni:

1. **l'attività è un elemento più stabile rispetto alla struttura organizzativa.** Se la misurazione viene legata alle attività, nel momento di un cambiamento organizzativo è sufficiente trasferire la responsabilità della performance associata ad una data attività da un'unità organizzativa all'altra;
2. le **attività agevolano il confronto fra le amministrazioni;**
3. lo schema per attività **consente di avere un quadro di che cosa fa l'amministrazione.**

La misurazione della performance organizzativa: l'approccio per processi...

Il processo è definito come una sequenza organizzata di attività finalizzate alla creazione di un output richiesto o necessario ad un utente (interno o esterno) che può attraversare più unità organizzative. Proprio la finalizzazione verso un utente rappresenta l'elemento chiave per una più efficace rappresentazione della performance.



Il focus sui processi consente di:

1. **misurare l'efficacia del servizio finale all'utente**, sia erogata (ad esempio, i tempi di erogazione di un servizio) che percepita (soddisfazione rispetto alla cortesia del personale), andando a definire sin dalla fase di programmazione gli elementi rilevanti del servizio/prodotto;
2. **misurare l'efficienza del processo nel suo complesso** e delle singole attività che lo compongono, mettendo eventualmente in relazione l'efficienza con l'efficacia;
3. **cogliere le performance trasversali** alle unità organizzative. Si pensi, ad esempio, al processo di erogazione di incentivi;
4. **agevolare la corretta individuazione degli output** prodotti dall'amministrazione, con particolare riferimento ai servizi erogati e alla conseguente identificazione degli utenti (interni o esterni) a cui questi ultimi sono rivolti, rendendo più immediato il collegamento tra misurazione e valutazione della performance organizzativa e gli esiti delle indagini sul livello di soddisfazione di cittadini e utenti rispetto ai servizi erogati;
5. **favorire una più corretta pianificazione delle "risorse"** necessarie per realizzare gli output. Con particolare riferimento alle risorse umane questo approccio risulta anche coerente con le recenti modifiche normative in materia di pianificazione dei fabbisogni di profili professionali che non devono essere più legati alla dotazione organica;
6. **incentivare la collaborazione tra unità organizzative**.

La misurazione della performance organizzativa: La qualità dei servizi...

QUALITA' DEL SERVIZIO: uno degli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa (come indicato dall'articolo 8 del dlgs. n. 150/2009).

In termini generali, il concetto di qualità del servizio è di natura multidimensionale, e la stessa qualità di un servizio dipende da molteplici fattori, alcuni dei quali empiricamente rilevabili altri non empiricamente rilevabili, comunque variamente connessi tra loro.

QUALITA' EFFETTIVA DI UN SERVIZIO: l'insieme delle dimensioni rilevanti e delle proprietà che devono caratterizzare l'erogazione del servizio.

La qualità effettiva rappresenta un tratto costitutivo dell'efficacia del servizio ed è riconducibile agli effetti positivi, prodotti da alcune specifiche iniziative organizzative sul processo di erogazione del servizio.

L'analisi della qualità effettiva di un servizio indica in che modo e in che misura un'organizzazione eroga servizi di qualità, che danno cioè una risposta pronta, coerente ed esauriente alle richieste potenziali degli utenti e minimizza il disturbo, il numero dei passaggi necessari, i disagi o gli imprevisti provocati da disservizi.

DIMENSIONI DELLA QUALITA': la qualità effettiva dei servizi è rappresentata ricorrendo a **molteplici dimensioni**.

Ai fini della definizione degli standard di qualità ne sono individuate quattro ritenute essenziali:

- **ACCESSIBILITÀ**,
- **TEMPESTIVITÀ**,
- **TRASPARENZA**
- **EFFICACIA**.



Ogni dimensione è misurata attraverso gli indicatori.

INDICATORI DI QUALITA': gli indicatori **sono** quantificazioni, **misure o rapporti tra misure in grado di rappresentare in modo valido, pertinente ed affidabile un certo fenomeno** di interesse (ad esempio una dimensione della qualità effettiva).

Ad ogni indicatore è associato un “valore programmato”.

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

1. La **misurazione e la valutazione della performance individuale** dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7 è collegata:

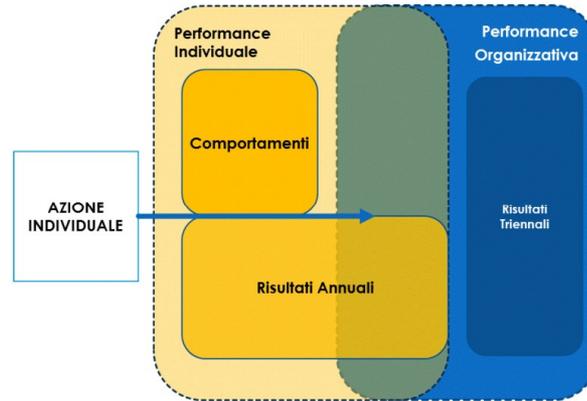
- a) **agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo** di diretta responsabilità **ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva** ;
- b) al raggiungimento di **specifici obiettivi individuali**;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate. **Nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate**;
- d) alla **capacità di valutazione dei propri collaboratori**, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

1-bis. **La misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti titolari degli incarichi di cui all'articolo 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è collegata altresì al raggiungimento di specifici obiettivi, definiti nel contratto individuale, e di quelli individuati nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione, nonché nel Piano della performance.**

2. La **misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale** sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:

- a) al **raggiungimento di specifici obiettivi** di gruppo o individuali;
- b) alla **qualità del contributo assicurato alla performance** dell'unità organizzativa di appartenenza, alle **competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi**.

3. Nella valutazione di performance individuale **non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale**.



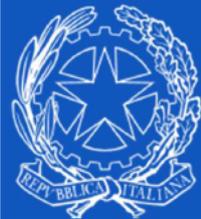
Le dimensioni che compongono la **performance individuale** sono:

1. **risultati**, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della performance o negli altri documenti di programmazione; essi sono a loro volta distinguibili, in base a quanto l'amministrazione indica nel proprio SMVP, in:
 - a) risultati **raggiunti attraverso attività e progetti di competenza dell'unità organizzativa di diretta responsabilità** o appartenenza;
 - b) risultati **dell'amministrazione nel suo complesso o dell'unità organizzativa sovraordinata** cui il valutato contribuisce;
 - c) risultati **legati ad eventuali obiettivi individuali** specificamente assegnati;
2. **comportamenti**, che attengono al **"come" un'attività viene svolta da ciascuno**, all'interno dell'amministrazione; nell'ambito della valutazione dei comportamenti dei dirigenti/responsabili di unità organizzative, una **specifica rilevanza viene attribuita alla capacità di valutazione** dei propri collaboratori.

Un passaggio importante e delicato, nella fase di impostazione del sistema di valutazione della performance individuale, **è la determinazione dei pesi attribuiti alle diverse dimensioni della performance individuale**. Ciò richiede una riflessione sui seguenti aspetti:

1. la scelta dei pesi **è guidata dalla mappatura dei ruoli organizzativi** presenti nell'amministrazione, tenendo conto della struttura organizzativa, della linea gerarchica e della tipologia di attività svolta;
2. la scelta dei pesi **orienta l'azione delle persone e dei gruppi in quanto momento di "comunicazione" delle aspettative**.

In relazione a questo secondo aspetto si sottolinea che **l'attribuzione dei pesi deve essere quanto più possibile contestualizzata** e rispondente ai criteri di specificità e coerenza con la strategia dell'amministrazione.



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Ufficio per la valutazione della *performance*

Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale n.5/2019

Le finalità della valutazione della performance individuale

In virtù di quanto precede, appare auspicabile la costruzione di un **Sistema a geometria variabile, in funzione dei diversi scopi che si vogliono perseguire**. All'interno di tale Sistema, una volta definito il ruolo della performance individuale in relazione ai diversi scopi perseguiti, **è possibile**:

1. **attribuire un peso differente alle diverse dimensioni che compongono la performance individuale** (art. 9, d.lgs. 150/2009) o selezionare specifici contenuti all'interno delle medesime dimensioni;
2. **prevedere metodi di valutazione differenti rispetto a quelli ordinariamente utilizzati** (ad esempio la c.d. valutazione 360°);
3. **prevedere tempistiche e frequenze differenziate** per le diverse tipologie di valutazione introdotte.

Le dimensioni della performance individuale

In particolare, è stato evidenziato che le dimensioni che compongono la performance individuale sono:

- **risultati**, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della performance o negli altri documenti di programmazione; **essi sono a loro volta distinguibili**, in base a quanto l'amministrazione indica nel proprio SMVP, in:
 - a) **risultati raggiunti attraverso attività e progetti di competenza dell'unità organizzativa di diretta responsabilità o appartenenza**;
 - b) **risultati dell'amministrazione nel suo complesso o dell'unità organizzativa sovraordinata** cui il valutato contribuisce;
 - c) **risultati legati ad eventuali obiettivi individuali** specificamente assegnati;
- **comportamenti**, che attengono **al "come" un'attività viene svolta da ciascuno, all'interno dell'amministrazione**; nell'ambito della valutazione dei comportamenti dei dirigenti/responsabili di unità organizzative, una specifica rilevanza viene attribuita alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

FINALITA' DELLA VALUTAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i> INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI	PESO DELLE DIVERSE DIMENSIONI		
	RISULTATI ORGANIZZATIVI	RISULTATI INDIVIDUALI	COMPORTAMENTI
Erogazione del trattamento economico accessorio	50	20	30
Sviluppo delle competenze attraverso l'individuazione di percorsi formativi e professionali specifici	0	40	60
Procedure comparative per il conferimento di incarichi	70	0	30

FINALITA' DELLA VALUTAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i> INDIVIDUALE DEL PERSONALE DELLE AREE FUNZIONALI	PESO DELLE DIVERSE DIMENSIONI		
	RISULTATI ORGANIZZATIVI	RISULTATI INDIVIDUALI (EVENTUALI)	COMPORTAMENTI
Erogazione del trattamento economico accessorio	30	0	70
Sviluppo delle competenze attraverso l'individuazione di percorsi formativi e professionali specifici	0	20	80
Procedure comparative per il conferimento di incarichi	0	50	50
Progressioni economiche	0	30	70
Progressioni di carriera	0	40	60

Le tempistiche e la frequenza della valutazione

Ultima variabile è quella della tempistica o frequenza di valutazione.

Infatti, mentre per le finalità connesse all'erogazione del trattamento economico accessorio è necessario che la performance individuale sia valutata annualmente,

per altre finalità potrebbero essere definiti orizzonti temporali diversi e più funzionali ad un corretto svolgimento del processo medesimo

Performance individuale e performance organizzativa

Occorre quindi ribadire che **obiettivi della struttura (performance organizzativa) e obiettivi (individuali) del dirigente e/o del dipendente sono due “entità” distinte:**

1. gli **obiettivi di performance organizzativa** rappresentano i **“traguardi” che la struttura/ufficio deve raggiungere** nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti (dirigenti e personale) sono chiamati a contribuire;
2. **gli obiettivi individuali, invece, sono obiettivi assegnati specificamente al dirigente o al dipendente**, il quale è l'unico soggetto chiamato a risponderne: essi possono essere collegati agli obiettivi della struttura (andando, ad esempio, ad enucleare il contributo specifico richiesto al singolo), ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del dirigente/dipendente e non collegate a quelle della struttura (es. incarichi ad personam).

...la **valutazione della performance individuale del personale non dirigenziale** può fare riferimento, oltre che ai comportamenti e competenze agite, a:

1. **obiettivi di gruppo**, che sono obiettivi organizzativi e possono essere individuati: o in una **parte degli obiettivi della struttura organizzativa** di appartenenza; o in **obiettivi relativi a progetti nei quali sono coinvolti alcuni dei collaboratori dell'ufficio**, non necessariamente collegati agli obiettivi della struttura stessa;
2. **eventuali obiettivi individuali**, per i quali restano valide le considerazioni fatte in precedenza con riferimento al personale dirigente

Il momento della rendicontazione: La Relazione sulla performance (art.10)

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:

a) [...]

b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e 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, e il bilancio di genere realizzato.

1-bis. Per gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 169, comma 3 bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b), può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo.

5. [...]

Nei casi in cui la mancata adozione [...] della Relazione sulla performance dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo di cui all'articolo 12, comma 1, lettera c), l'erogazione dei trattamenti e delle premialità di cui al Titolo III è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano, ai sensi del periodo precedente.

In caso di ritardo nell'adozione [...] o della Relazione sulla performance, l'amministrazione comunica tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica.

La Relazione sulla performance: contenuto minimo

E' uno **strumento di miglioramento gestionale e di accountability**, attraverso il quale l'amministrazione **può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente**, migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance e allo stesso tempo rendiconta a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi programmati, esponendo le relative cause.

Secondo quanto disposto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, la Relazione deve avere un contenuto minimo senza il quale mancano i presupposti fondamentali affinché il processo di validazione possa essere iniziato. In particolare, la Relazione deve esplicitare:

- 1) la **sintesi dei principali risultati** raggiunti;
- 2) l'**analisi del contesto e delle risorse umane, strumentali e finanziarie**, focalizzando l'attenzione sugli eventi modificativi intervenuti rispetto al corrispondente Piano della performance;
- 3) la **misurazione e la valutazione della performance organizzativa e della performance individuale**, da intendersi come attività complementari ma distinte;
- 4) il **bilancio di genere realizzato dall'amministrazione**, anche attraverso la realizzazione di specifiche azioni strategiche e gestionali.

La Relazione sulla performance deve, quindi, avere un ulteriore contenuto minimale imprescindibile che di seguito viene sintetizzato:

- 1) prioritariamente la Relazione **deve recepire le indicazioni dell'OIV esplicitate nell'ambito delle precedenti validazioni** e principalmente quei rilievi critici che attengono alle modalità di rendicontazione degli obiettivi, alla certezza delle fonti, alla stabilità e riproducibilità delle rilevazioni, alla presenza delle motivazioni per spiegare le ragioni degli scostamenti rispetto ai target.
- 2) la Relazione **deve dare conto del livello di partecipazione attiva dei dirigenti di vertice, della tempestività e della qualità delle interlocuzioni che si sono sviluppate** in vista della elaborazione della medesima relazione;
- 3) relativamente alla performance generale di Ente **deve contenere la rilevazione degli indicatori chiave individuati nel Piano e il calcolo dell'indicatore sintetico di performance**.
- 4) **per ciascuna unità organizzativa in cui si struttura l'Ente deve essere restituito un indicatore sintetico di performance** correlato agli obiettivi/indicatori previsti dal Piano della performance. Per ciascun obiettivo operativo deve essere fornito il grado di realizzazione basato sulle rilevazioni dei singoli indicatori;
- 5) per **gli indicatori che misurano fenomeni che si ripetono nel tempo il grado di raggiungimento del target deve essere effettuato tenendo conto del valore iniziale acquisito**, se disponibile, dalla precedente Relazione sulla performance validata dall'OIV;

- 6) relativamente alla misurazione della performance organizzativa delle strutture **deve essere fornito il grado di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e degli obiettivi di trasparenza previsti dal PTPCT** e la incidenza sulla performance organizzativa;
- 7) per ciascuno obiettivo operativo deve essere fornita la correlazione con i documenti di rendicontazione finanziaria, tenendo conto delle specificità dei singoli enti;
- 8) la relazione **deve fornire il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali dei dirigenti di vertice dell'amministrazione**, inclusi i segretari comunali e provinciali.

La Relazione sulla performance: la validazione

- a) coerenza fra contenuti della Relazione e i contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- b) coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- c) presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- d) verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e) verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f) affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);
- g) effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;

- h) **adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati** descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i) **conformità della Relazione alle disposizioni normative** vigenti e alle linee guida del DFP;
- j) **sinteticità della Relazione** (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- k) **chiarezza e comprensibilità della Relazione** (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

La Relazione sulla performance: la validazione (Un esempio)

N.	Dimensione/Criterio	Peso	Punteggio unitario	Punteggio ponderato	Indicazioni di miglioramento
Dimensione 1 - Compliance rispetto al D.Lgs. 150/2009					
1	Approvazione nei termini	4%	3	0,12	
2	Presenza dei risultati organizzativi dell'Ente	6%	3	0,18	
3	Presenza dei risultati organizzativi dell'Unità organizzative di primo livello	6%	3	0,18	
4	Presenza dei risultati individuali dei dirigenti di vertice	6%	3	0,18	
5	Presenza dei risultati nell'ambito delle politiche di genere	3%	2	0,06	
Dimensione 2 - Corrispondenza con il Piano della performance e le eventuali rimodulazioni					
6	Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento	10%	3	0,30	
7	Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano	10%	3	0,30	
Dimensione 3 - Altri contenuti					
8	Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza	10%	3	0,30	
9	Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione	8%	3	0,24	
10	Rappresentazione del livello di partecipazione dei cittadini e degli utenti dei servizi alla misurazione della performance organizzativa, secondo il percorso delineato dal Piano della performance	4%	2	0,08	
11	Presenza di interventi correttivi effettuati in base alle segnalazioni dell'Organismo di valutazione nell'ambito dell'esame del Piano della performance o in sede di monitoraggio	5%	3	0,15	

Dimensione 4 - Adeguatezza, comprensibilità e semplicità					
12	Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione	10%	3	0,30	
13	Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)	8%	3	0,24	
14	Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.)	10%	3	0,30	

VALUTAZIONE COMPLESSIVA (da 1 a 3)

2,93

legenda	punti
SI	3
PARZIALE	2
NO	1

**TRATTAMENTO ECONOMICO
PER LA VALORIZZAZIONE
DEL MERITO**

LA GESTIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

**RISORSE CHE
COSTITUISCONO IL
FONDO**



STABILI



**Una volta acquisite nel
fondo, vi restano
stabilmente e
definitivamente**

VARIABILI



**Vengono acquisite nel
fondo solo per un
anno. L'anno dopo
vanno ricalcolate e
eventualmente
riconfermate, qualora
ne ricorrano le
condizioni**

**RISORSE CHE
COSTITUISCONO IL
FONDO**



STABILI

VARIABILI



UTILIZZI DEL FONDO



STABILI

VARIABILI

Art.67 Fondo risorse decentrate: costituzione

1. **A decorrere dall'anno 2018**, il "Fondo risorse decentrate", **è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili**, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, **relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori**, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004.

Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato **al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.**

3. [...]

h) di un **importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4;**

i) di un **importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b) (Obiettivi di mantenimento).**

j) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;

4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

5. Gli enti possono destinare apposite risorse:

a) alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;

b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) (Proventi derivanti infrazioni Codice della Strada)

6. Gli enti **possono stanziare le risorse di cui al comma 3 lett. h), i) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale.** In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 3 **non possono essere stanziate dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto** come disciplinate dalla normativa vigente, **fatte salve le quote di cui al comma 3, lett. c) previste da disposizioni di legge**, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni.

Gli enti che **versino in condizioni di deficitarietà strutturale o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario**, come definite e disciplinate da disposizioni di legge o attuative di queste ultime, in vigore per le diverse tipologie di enti del comparto, **ferma l'impossibilità di procedere ad incrementi delle complessive risorse di cui al periodo precedente**, **sono comunque tenuti ad applicare tutte le misure di riequilibrio previste dalle suddette disposizioni, anche in ordine alla riduzione o totale eliminazione delle risorse stesse.**

Per gli enti locali, il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, contenuto nell'art. 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 3, lett. i) del presente articolo.

7. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5 **deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017.**

Art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017:

2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.

Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le Regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile.

Art.68 Fondo risorse decentrate: utilizzo

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, **sono destinate ai seguenti utilizzi:**

a) **premi correlati alla performance organizzativa;**

b) **premi correlati alla performance individuale;**

c) **indennità condizioni di lavoro,** di cui all'art. 70-bis;

d) **indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1** del CCNL 14/9/2000;

e) **compensi per specifiche responsabilità,** secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;

f) **indennità di funzione** di cui all'art. 56-sexies ed **indennità di servizio esterno** di cui all'art.56-quater;

g) **compensi previsti da disposizioni di legge,** riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;

h) **compensi ai messi notificatori,** riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000;

i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g), ed eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;

j) **progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento**, finanziate con risorse stabili.

3. La **contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici** di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) **la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3**, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, **alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse**.

art. 67, comma 3:

3. Il Fondo di cui al presente articolo **continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:**

[...]

c) delle **risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale**, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

[...]

f) delle **risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000**, con i vincoli di destinazione ivi indicati;

g) delle **risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco** secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;

Art.69 Differenziazione del premio individuale

1. **I dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate**, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, **è attribuita una maggiorazione del premio individuale** di cui all'art. 68, comma 2 lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, **non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente** ai sensi del comma 1.
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, **una limitata quota massima di personale valutato**, a cui tale maggiorazione **può essere attribuita**.

Art.70 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

1. In sede di **Organismo paritetico** di cui all'art. 7, **le parti analizzano i dati sulle assenze del personale**, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, **siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale** ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, **in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi** da parte dell'utenza, **sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento**.
2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, **non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento** di cui al comma 1 **le risorse di cui all'art. 67, comma 3, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente**; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. **La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale**.

LA PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA

Art.16 Progressione economica all'interno della categoria

1. All'interno di **ciascuna categoria è prevista una progressione economica** che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, **è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti**, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.
3. **Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale** del **triennio che precede l'anno** in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, **tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata** negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle **competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi**.
4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
6. Ai fini della progressione economica orizzontale, **il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.**
7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale **non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio** dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
8. **L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione** della progressione economica.
9. Il **personale comandato o distaccato** presso enti, amministrazioni, aziende **ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali** previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
10. Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente CCNL.

La posizione della Corte dei Conti e della RGS...

Sentenza n. 288/2020 della Corte dei conti della Toscana	35%	dipendenti			
RGS - Circolare n. 15/2019	50%	aventi diritto			
			CASO 1	CASO 2	CASO 3
		DIPENDENTI	AVENTI DIRITTO 1	AVENTI DIRITTO 2	AVENTI DIRITTO 3
		147	80	58	96
	PEO RGS		40	29	48
	PEO CdC		51,45	51,45	51,45

LA RETRIBUZIONE ACCESSORIA DI PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art.14 Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo **sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente.**

La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15.

Gli enti, **prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente** interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; **la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico** di cui al comma 3.

5. La **revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione** di cui all'art. 15 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art.15 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il **trattamento economico accessorio** del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 13 **è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato**. Tale trattamento **assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità** previste dal contratto collettivo nazionale, **compreso il compenso per il lavoro straordinario**.
2. L'importo della **retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità**, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Ciascun ente **stabilisce la suddetta graduazione**, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della **complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali** di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, **negli enti con dirigenza**, acquistano rilievo **anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma** di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.
3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2 (**personale cat. B o C**), l'importo della **retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità**.

4. Gli enti **definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato** delle posizioni organizzative, **destinando** a tale particolare voce retributiva **una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative** previste dal proprio ordinamento.

5. **A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato** delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, **le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.**

6. **Nell'ipotesi di conferimento** ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, **di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa**, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della **retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25%** del valore economico **della retribuzione di posizione** prevista **per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.** Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della **complessità delle attività e del livello di responsabilità** connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di **conseguimento degli obiettivi.**

7. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, **in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative** previste dal comma 5, **si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate**, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67, comma 2.

Art.18 Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai **titolari di posizione organizzativa**, di cui all'art. 14, **in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato**, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) **l'indennità di vigilanza** prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;

b) **i compensi ISTAT**, ai sensi dell'art.14, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 e dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000;

c) **i compensi per lo straordinario elettorale**, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;

d) **i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale**, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

e) **i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali**, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) **i compensi di cui all'art. 56-ter**, previsti per il personale dell'area della vigilanza (**Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**);

g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;

h) **i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale**, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli **incentivi per funzioni tecniche**, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
- i **compensi professionali degli avvocati**, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
- i **compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio**, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
- i **compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali**, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
- i **compensi connessi agli effetti applicativi** dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

Art.17 Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

6. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;

- l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;

- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa.

LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PER LA DIRIGENZA

Art. 57 - Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL gli enti costituiscono annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.

2. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui al comma 1 è costituito con le seguenti risorse:

[...]

e) risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.

Art. 53 - Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione della dirigenza di cui alla presente sezione si compone delle seguenti voci:

- 1) stipendio tabellare;
- 2) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- 3) retribuzione di posizione;**
- 4) retribuzione di risultato, ove spettante.**

Art. 54 - Trattamento economico fisso

6. In conseguenza di quanto previsto dai commi 4 e 5, **con la medesima decorrenza del 1°/1/2018 ivi indicata**, i **valori minimi e massimi della retribuzione di posizione** di cui all'art. 5, comma 3 del CCNL del 3.8.2010 (biennio economico 2008-2009) per l'Area II **sono rispettivamente rideterminati nel valore minimo di € 11.942,67 e nel valore massimo di € 45.512,37.**

Art. 62 Conferme e disapplicazioni

B) sono disapplicate, in particolare, le seguenti norme previgenti:

- art. 27 del CCNL del 23.12.1999 come modificato dall'art. 24 del CCNL del 22.2.2006 **ad esclusione dei commi 1 e 5 (Retribuzione di posizione)**

Art. 57 - Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

3. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato;

alla retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse.

Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato.

Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

Art. 30 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

7. Le disposizioni di cui ai commi 2, 3 e 4 non si applicano ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato.

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, dai dirigenti amministrativi tecnici e professionali e dai segretari comunali e provinciali, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

2. Nell'ambito di quanto previsto al comma 1, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 5 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.

3. La misura percentuale di cui al comma 2 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 45, comma 1, lett. b) e di cui all'art. 66 (Contrattazione integrativa: materie), comma 1, lett. b).

4. Nelle medesime sedi di contrattazione integrativa di cui al comma 3 è altresì definita una limitata quota massima di dirigenti valutati a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del comma 3.

5. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 45, comma 1, lett. b) è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. d) [somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60] al raggiungimento di uno o più obiettivi, riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

6. Per le Camere di Commercio, gli obiettivi di cui al comma 5 possono essere individuati e misurati anche sulla base di indirizzi nazionali per tutto il sistema Camerale.

Art. 58 - Incarichi ad interim

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento di ciascun ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore compreso tra il 15% ed il 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

2. La percentuale di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 45, comma 1 lett. c).

Art. 60 - Onnicomprensività del trattamento economico

1. Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001, ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente.
2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale.
3. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onniconcomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 57, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.



Grazie per l'attenzione

