



UNIONE TERRA DI MEZZO

COMUNI DI: BAGNOLO IN PIANO CADELBOSCO DI SOPRA CASTELNOVO DI SOTTO

Provincia di Reggio Emilia

REGOLAMENTO DEL SISTEMA DI PREMIALITÀ

- **APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA UNIONE N. 4 DEL 17/02/2016**
- **APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE DI BAGNOLO IN PIANO N. 15 DEL 16/02/2016**
- **APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE DI CADELBOSCO DI SOPRA N. 7 DEL 15/02/2016**
- **APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA COMUNE DI CASTELNOVO DI SOTTO N. 13 DEL 18/02/2016**

INDICE

TITOLO I Disposizioni generali

ART. 1 – OGGETTO E FINALITÀ

TITOLO II Misurazione e valutazione della performance

ART. 2 – SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ART. 3 – SOGGETTI DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ART. 4 – PIANO DELLA PERFORMANCE

TITOLO III Merito e Premi

ART. 5 – PRINCIPI GENERALI SULLA PREMIALITÀ

ART. 6 – STRUMENTI DI PREMIALITÀ

ART. 7 – LA DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI

ART. 8 – RIPARTIZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE

ART. 9 – FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE

ART. 10 – DIRETTIVE GENERALI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

ART. 11 – PROCESSO DI VALUTAZIONE

TITOLO IV Disposizioni finali

ART. 12 – ABROGAZIONI

ART. 13 – ENTRATA IN VIGORE ED APPLICAZIONE

TITOLO I

Disposizioni generali

Art. 1 – Oggetto e finalità

1. Le norme contenute nel presente Regolamento definiscono i principi generali di attuazione, nell'Unione Terra di Mezzo e nei Comuni di Bagnolo in Piano, Cadelbosco di Sopra e Castelnovo di Sotto, delle norme di cui al Titolo II "Misurazione, Valutazione e Trasparenza della performance" e Titolo III "Merito e Premi" del D.Lgs. 150/2009, tenuto conto anche delle linee guida approvate, in merito, dalla *ex* Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT; ora ANAC). Il presente Regolamento costituisce parte integrante del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
2. Gli Enti, tramite la valorizzazione dei risultati e della *performance* organizzativa ed individuale, intendono:
 - perseguire il miglioramento dei servizi pubblici e, quindi, garantire adeguati *standard* qualitativi ed economici;
 - favorire la crescita delle competenze professionali;
 - attuare 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;
 - assicurare trasparenza dei risultati ottenuti e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
3. Gli Enti, con le risorse disponibili, investono per introdurre e consolidare la cultura della misurazione e valutazione dei risultati, allo scopo di ampliare i livelli di conoscenza dell'attività svolta e di intervenire efficacemente sulla gestione, in una logica di miglioramento dei livelli quali-quantitativi di servizi erogati nonché di sviluppo delle competenze professionali, mediante la valorizzazione del merito e la progressiva affermazione di politiche incentivanti.

TITOLO II

Misurazione e valutazione della performance

Art. 2 – Sistema di misurazione e valutazione della *performance*

1. In applicazione delle norme vigenti e di quanto previsto dall'art. 22 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi-organizzazione degli enti, le Amministrazioni adottano un sistema di valutazione della *performance* organizzativa ed individuale, teso a misurare le prestazioni lavorative e le competenze organizzative.
2. Il sistema di misurazione e valutazione è approvato dalla Giunta e si riferisce alla *performance* di:
 - ciascuna struttura organizzativa, al fine di valutare la *performance* organizzativa di ogni macro-struttura (Area/Settore/Servizio) e/o dell'Ente nel suo complesso;
 - ciascun Dirigente/Responsabile di macro-struttura (Area/Settore/Servizio) incaricato di titolarità di posizione organizzativa (valutazione individuale annuale);

- ciascun dipendente dell'Ente (valutazione individuale annuale).
3. Per l'approvazione del sistema, la Giunta, assume a linee-guida di riferimento i principi ed i criteri generali di cui alla normativa vigente nonché le indicazioni o direttive emanate dalle autorità competenti. Gli strumenti dovranno essere opportunamente calibrati ed adattati, per meglio rispondere, con efficacia, alle funzioni di misurazione e valutazione della *performance* e poter tradurre (da essi) dati/risultati/analisi effettivamente significativi ed al contempo gestibili per le capacità ed esigenze concrete dell'Ente, nell'ottica della totale trasparenza di tutto il processo di valutazione.

Art. 3 – Soggetti del processo di misurazione e valutazione della *performance*

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione (di cui all'art. 25 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi-organizzazione degli Enti), svolge tutti i compiti e le funzioni di cui all'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 ed altri previsti nel medesimo decreto o dalla norma normativa vigente.

A titolo non esaustivo, ma di evidenziazione dei passaggi fondamentali:

- definisce il sistema di misurazione e valutazione, tenuto anche conto di quanto precisato al precedente art. 2;
 - supporta e collabora con gli organi dell'Amministrazione, in particolare con la Giunta, chiamato ad approvarlo, nella predisposizione del Piano della *performance*, di cui al successivo art. 4;
 - valida la Relazione sulla *performance*;
 - effettua la misurazione e valutazione della *performance* di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso, riscontrando il grado di raggiungimento degli obiettivi esecutivi/gestionali;
 - propone al Sindaco/Presidente dell'Unione la valutazione annuale dei Dirigenti/Responsabili di macro-struttura (Aree/Settori/Servizi) titolari di posizione organizzativa;
 - presidia e garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché l'utilizzo dei premi di cui al successivo Titolo III;
 - propone la pesatura degli incarichi dirigenziali e di titolarità di area di posizione organizzativa (Responsabili di Area/Settore/Servizio) che viene utilizzata come base per l'attribuzione della retribuzione di posizione e che viene approvata dalla.
2. I Dirigenti/Responsabili di macro-struttura (Aree/Settori/Servizi) titolari di posizione organizzativa valutano annualmente la prestazione lavorativa (*performance*) dei dipendenti diretti e coordinati.
3. Nel caso di Dirigenti/Responsabili di Area/Settore/Servizio subentrati nel corso dell'anno oggetto dei valutazione, la competenza ad effettuare la valutazione è esclusivamente del titolare dell'incarico di direzione nel mese di dicembre. Questi, per una oggettiva valutazione, deve avvalersi di tutti gli elementi desumibili da documenti in atti, anche se predisposti antecedentemente al proprio incarico. Qualora particolari condizioni lo rendano necessario, si potranno richiedere pareri e/o relazioni al precedente incaricato delle funzioni dirigenziali.
4. Nel caso in cui un dipendente sia trasferito, nel corso dell'anno, da una macro-struttura ad altra, la valutazione è effettuata dal Dirigente/Responsabile di Area/Settore/Servizio presso cui il valutato presta servizio nel mese di dicembre, previa acquisizione, se ritenuto necessario, di una proposta di valutazione o elementi di giudizio da parte del Dirigente/Responsabile presso il quale è stato prestato il servizio nell'anno oggetto di valutazione.

5. Il Dirigente/Responsabile che cessi dall'incarico, per qualsiasi motivo, è tenuto a documentare in atti la propria proposta, anche parziale, di valutazione dei dipendenti che ha diretto e coordinato; di detta proposta terrà conto il soggetto chiamato ad effettuare la valutazione in via definitiva.

Art. 4 – Piano della *performance*

1. La predisposizione del Piano della *performance* avviene con il supporto e coinvolgimento propositivo dell'Organismo Indipendente di Valutazione; l'approvazione è demandata alla Giunta. Al Segretario compete l'impostazione degli strumenti, il coordinamento delle azioni e la supervisione generale del procedimento.
2. Per la redazione del Piano della *performance* sono di riferimento i principi ed i criteri generali desumibili dalla normativa vigente nonché le indicazioni o direttive emanate dalle autorità competenti.
3. Nel rispetto di quanto richiamato al precedente comma 2, i contenuti del Piano sono adeguati, rimodulati e semplificati, per meglio rispondere alla funzione di una efficace e significativa programmazione, esplicitazione degli obiettivi esecutivi/gestionali, indicatori e *target* su cui, poi, misurare, valutare e rendicontare la *performance*, sempre nel rispetto del principio di massima trasparenza. Sarà privilegiata una struttura snella e facilmente comprensibile, che assicuri coerenza con la programmazione strategica dell'Ente (linee di mandato e Documento unico di programmazione) e che prenda in esame:
 - un numero anche limitato di obiettivi esecutivo-gestionali, in quanto maggiormente significativi;
 - l'associazione di uno o più indicatori (quali strumenti convenzionali di misurazione quali-quantitativa), attraverso grandezze e parametri ritenuti significativi e rilevanti, che possano essere rappresentati da valori puntuali, rapporti tra grandezze, percentuali, variamente costruiti in funzione del profilo da considerare;
 - le azioni o fasi da porre in essere, con la relativa tempistica;
 - la quantificazione delle risorse economiche, umane e strumentali; a tal proposito il Piano deve risultare integrato con il Piano esecutivo di gestione;
 - le responsabilità organizzative, identificando il Responsabile per ciascun obiettivo.

TITOLO III Merito e Premi

Art. 5 – Principi generali sulla premialità

1. Conformemente a quanto stabilito dalla normativa vigente, ogni Ente utilizza strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa, informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.
2. Il sistema di valutazione e misurazione della *performance* di cui precedente Titolo II è un sistema premiante selettivo, segue logiche meritocratiche e consente la valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*, attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.

3. Conformemente al quadro normativo di riferimento, la premialità è, infatti, da ricondursi unicamente alle effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del pubblico dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.

Art. 6 – Strumenti della premialità

1. Gli istituti per premiare il merito e la professionalità sono, stante la normativa vigente:
 - a) il *bonus* annuale delle eccellenze, di cui all'art. 21 del D.Lgs. 150/2009, anche adattato alle specificità dell'Ente (art. 31, comma 3, D.Lgs. 150/2009) ed applicabile dal primo rinnovo contrattuale successivo all'entrata in vigore del decreto medesimo;
 - b) il premio annuale per l'innovazione, di cui all'art. 22 del D.Lgs. 150/2009, anche adattato alle specificità dell'Ente (art. 31, comma 3, D.Lgs. 150/2009) ed applicabile dal primo rinnovo contrattuale successivo all'entrata in vigore del decreto medesimo;
 - c) il premio di efficienza, di cui all'art. 27 del D.Lgs. 150/2009;
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009;
 - e) le progressioni di carriera, di cui all'art. 24 del D.Lgs. 150/2009, appositamente disciplinate dall'Amministrazione nel contesto dell'accesso all'impiego;
 - f) l'attribuzione di incarichi e responsabilità, di cui all'art. 25 del D.Lgs. 150/2009 e disciplinata dall'art. 7 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi-organizzazione degli Enti, in riferimento anche alla retribuzione di risultato dei Dirigenti/titolari di area di posizione organizzativa (art. 19, comma 3, del D.Lgs. 150/2009);
 - g) l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, nei limiti delle risorse disponibili stanziare dall'Amministrazione, secondo quanto previsto dall'art. 26 del D.Lgs. 150/2009.
2. Gli incentivi di cui alle lettere a), b), c), d) ed f) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva decentrata integrativa. In vigore dell'attuale contrattazione collettiva nazionale, la retribuzione di risultato dei Dirigenti/titolari di posizione organizzativa (in enti privi di dirigenza) è costituita con risorse appositamente stanziare nel bilancio dell'Ente.
3. Ai sensi del combinato disposto degli artt. 19, comma 3 e 31, comma 3, del D.Lgs. 150/2009, oltre a quanto previsto al precedente comma 1, il sistema premiale applicabile presso ogni Amministrazione prevede il riconoscimento di compensi diretti ad incentivare la produttività, il merito ed il miglioramento dei servizi nonché la retribuzione di risultato per i Dirigenti/titolari di area di posizione organizzativa; istituti, previsti dalla contrattazione collettiva nazionale vigente e per i quali è richiesta l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della *performance*. L'erogazione di detti incentivi avviene solo in esito alla valutazione.
4. In vigore delle rispettive fonti, continuano a trovare applicazione: l'indennità di comparto, le indennità previste dalla contrattazione nazionale ed integrativa e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente.
5. L'Ente adotta un unico sistema di misurazione e valutazione della *performance* che si applica per tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono. L'Ente adotta un apposito

e separato sistema di valutazione per la pesatura degli incarichi dirigenziali e/o di titolarità di area di posizione organizzativa volto a definire l'entità della retribuzione di posizione (artt. da 8 a 11 del CCNL 31 marzo 1999).

Art. 7 – La differenziazione delle valutazioni

1. Stanti le disposizioni recate dagli artt. 2, 3 e 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141 e fatte salve future innovazioni normative in materia, fino alla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009 e, comunque, per tutto il periodo di vigenza delle norme citate, la differenziazione delle valutazioni della *performance* è operata con l'applicazione delle griglie di seguito riportate.

Per i dipendenti (non incaricati di posizione organizzativa)

Ordine	Punteggio finale complessivo	% di incentivo per premialità spettante
1	DA 94 A 100	100%
2	DA 88 A 93	90%
3	DA 81 A 87	70%
4	DA 61 A 80	50%
5	DA 41 A 60	30%
6	DA 0 A 40	0%

Per i Dirigenti/dipendenti incaricati di posizione organizzativa

Ordine	Punteggio finale complessivo	% di incentivo per premialità spettante
1	DA 94 A 100	100%
2	DA 88 A 93	90%
3	DA 81 A 87	70%
4	DA 61 A 80	50%
5	DA 0 A 60	0%

2. In esito ai processi di valutazione della *performance* individuale e per l'attribuzione delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla stessa *performance* individuale, il personale dipendente (di qualifica non dirigenziale e non titolare di area di posizione organizzativa) è collocato in apposita graduatoria decrescente di valutazione secondo il punteggio conseguito.
3. I Dirigenti/titolari di area di posizione organizzativa (per Enti privi di dirigenza) sono inseriti nella graduatoria unica di cui al comma 2 esclusivamente ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche.
4. La graduatoria di cui ai precedenti commi scaturisce dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione unico di cui all'articolo 6, comma 5.

Art. 8 – Ripartizione e gestione delle risorse

1. Le risorse complessive destinate al trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale del personale dipendente (di qualifica non dirigenziale e non titolare di area di posizione organizzativa), con specifico riferimento a quelle dirette ad incentivare la produttività, il merito ed il miglioramento dei servizi, sono suddivise, annualmente, in base al numero di unità di personale in servizio,

parametrato per categoria di inquadramento (come da tabella che segue) e riproporzionato al tempo lavoro (*full-time/part-time*). Si applica la tabella di parametrizzazione sotto riportata. I coefficienti correlati alla categoria sono calcolati con il seguente criterio: valore pari a 1,00 per il tabellare base dello stipendio di ingresso alla categoria A, tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari delle altre categorie (superiori alla A) per il suddetto valore-base della categoria A. I valori tabellari sono desunti dal CCNL stipulato in data 31 luglio 2009.

Cat. Economica	Parametro
A1	1,00
B1	1,06
B3	1,12
C1	1,19
D1	1,30
D3	1,49

2. Le risorse complessivamente destinate al trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale (retribuzione di risultato e progressioni economiche, fatte salve le relative fonti di finanziamento) del personale dirigente e/o titolare di area di posizione organizzativa confluiscono in un unico e separato *budget* annuale, che sarà definito dalla Giunta con il Piano della *performance*. Il *budget* (assegnato alla direzione del servizio personale per gli adempimenti procedurali, amministrativi e contabili) è gestito dall'Organismo Indipendente di Valutazione, coadiuvato dal Segretario, che formula al Sindaco/Presidente dell'Unione le relative proposte di valutazione.
3. Annualmente, il Piano della *performance* definisce le linee generali di incentivazione del personale dipendente prevedendo, a titolo esemplificativo: eventuali stanziamenti di risorse aggiuntive (se ed in quanto previsti e conformi ai CCNL ed alla normativa vigente) che risultino sostenibili dal bilancio e coerenti con la complessiva politica di utilizzo delle risorse finanziarie dell'ente locale; eventuali *budget* a destinazione predeterminata, in relazione agli obiettivi esecutivi/gestionali affidati alle macro-strutture; eventuale *budget* complessivamente destinato alle progressioni economiche dei titolari di posizione organizzativa (Responsabili di Area/Settore/Servizio), secondo criteri di corrispondenza agli obiettivi ed alle strategie perseguite nonché alle competenze e specifiche professionalità conseguite dai potenziali destinatari.

Art. 9 – Formazione delle graduatorie

1. Ogni Dirigente/Responsabile di Area/Settore/Servizio effettua la valutazione annuale della *performance* individuale del personale assegnato, in esito alla quale definisce apposita graduatoria decrescente di merito, per la propria struttura. Sulla base della graduatoria unica, di cui al successivo comma 3 (vedasi anche precedente art. 7, commi 2, 3 e 4) ed in relazione alle risorse disponibili, vengono assegnati gli incentivi premianti la produttività ed il miglioramento dei servizi. Essi sono riconosciuti anche al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi, in proporzione al periodo di servizio prestato. A parità di valutazione (punteggio), nella graduatoria, precede il dipendente che ha ottenuto il punteggio più elevato in relazione al raggiungimento

- degli obiettivi/risultati; in caso di ulteriore parità precede il soggetto più giovane d'età. Non può essere riconosciuto alcun emolumento a titolo di premio nei confronti del dipendente che, nell'anno di riferimento, sia stato assente dal lavoro per l'intero anno oppure per un periodo di tempo talmente prolungato da non consentire l'apprezzamento e valutazione della prestazione lavorativa, fatto salvo quanto previsto dall'art. 9, comma 3, del D.Lgs. 150/2009 (congedo di maternità, di paternità e parentale).
2. L'Organismo Indipendente di Valutazione, coadiuvato dal Segretario, propone al Sindaco/Presidente dell'Unione:
 - *per il riconoscimento delle progressioni economiche*, la valutazione annuale della *performance* del personale dirigente e/o titolare di posizione organizzativa. Il Sindaco/Presidente dell'Unione, effettuata la valutazione finale, assegna le progressioni economiche (se ed in quanto, per detto personale, sia stato individuato apposito *budget* di risorse nel Piano della *performance* o in altro atto adottato dalla Giunta). A parità di valutazione (punteggio) precede il soggetto che ha ottenuto il punteggio più elevato in relazione al raggiungimento degli obiettivi/risultati; in caso di ulteriore parità precede il più giovane d'età. La progressione economica non può essere riconosciuta al Dirigente/titolare di posizione organizzativa che, nell'anno di riferimento, sia stato assente dal lavoro per l'intero anno oppure per un periodo di tempo talmente prolungato da non consentire l'apprezzamento e valutazione della prestazione lavorativa, fatto salvo quanto previsto dall'art. 9, comma 3, del D.Lgs. 150/2009 (congedo di maternità, di paternità e parentale);
 - *per l'attribuzione della retribuzione di risultato*, la valutazione annuale della *performance* del personale dirigente e/o titolare di posizione organizzativa, secondo quanto previsto dal precedente art. 6, comma 3. Eventuali economie nell'utilizzo delle risorse, definitivamente accertate, vanno a beneficio del bilancio dell'Ente. La retribuzione di risultato non può essere riconosciuta al Dirigente/titolare di posizione organizzativa che, nell'anno di riferimento, sia stato assente dal lavoro per l'intero anno oppure per un periodo di tempo talmente prolungato da non consentire l'apprezzamento e valutazione della prestazione lavorativa, fatto salvo quanto previsto dall'art. 9, comma 3, del D.Lgs. 150/2009 (congedo di maternità, di paternità e parentale).
 3. Le graduatorie di Area/Settore/Servizio sono trasmesse all'Organismo Indipendente di Valutazione il quale, riscontrata la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo degli istituti incentivanti, redige la graduatoria unica finale delle valutazioni individuali del personale. Si può procedere alle erogazioni economiche solo in esito a questo passaggio procedurale di verifica e controllo.
 4. L'omesso riconoscimento di premialità non equivale all'accertata inadeguatezza della prestazione lavorativa del dipendente o del Dirigente/Responsabile di Area/Settore/Servizio, ai fini disciplinari, fatto salvo il motivato accertamento in tal senso.

Art. 10 – Direttive generali per le progressioni economiche

1. Ai fini dell'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche, in conformità ai CCNL e normativa vigente e fatta salva la compatibilità con le risorse stanziare per il salario accessorio, vengono impartite le seguenti direttive generali alle delegazioni trattanti di parte pubblica che verranno anche meglio dettagliate nelle direttive appositamente impartite ai fini della contrattazione decentrata integrativa:

- le progressioni economiche possono essere attribuite solo in esito ai processi di misurazione e valutazione della *performance*;
- le progressioni economiche possono essere attribuite ad un numero limitato di dipendenti, secondo un rigoroso criterio di selettività;
- le progressioni economiche, di norma, vengono assegnate al personale che ha conseguito i punteggi più elevati, come da graduatoria formata in esito alla valutazione della *performance*;
- in vigore dell'attuale contrattazione collettiva (art. 9 del CCNL 11 aprile 2008), per il riconoscimento del diritto alla partecipazione alla selezione per la progressione economica, il dipendente deve essere in possesso, alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, del requisito minimo di permanenza nella posizione di godimento pari a ventiquattro mesi; il requisito di permanenza si matura esclusivamente con il servizio prestato a titolo di rapporto di lavoro a tempo indeterminato nell'Ente (per i dipendenti trasferiti all'Unione si tiene conto del servizio prestato nel Comune di provenienza);
- alle progressioni economiche concorrono esclusivamente i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale la valutazione si riferisce, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente;
- sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che nella valutazione della *performance* individuale dell'anno precedente hanno conseguito un punteggio che si colloca al sotto:
 - del 4° ordine della griglia riportata all'articolo 7, comma 2, per i dipendenti non incaricati di posizione organizzativa
 - del 3° ordine della griglia riportata all'articolo 7, comma 2, per i Dirigenti/dipendenti incaricati di posizione organizzativa
- il valore economico della progressione è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione;
- la collocazione nel 1° ordine delle griglie di cui all'articolo 7, comma 2, per tre anni consecutivi (incluso quello oggetto di valutazione) ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.

Art. 11 – Processo di valutazione

1. Il processo di valutazione della *performance* individuale, in tutti i livelli in cui è previsto, è improntato ai seguenti principi:
 - il valutato è posto preventivamente a conoscenza del sistema di valutazione;
 - è favorita, con gli strumenti disponibili e ritenuti opportuni, la condivisione di tutto il processo di valutazione;
 - l'andamento della *performance* individuale è costantemente monitorato ed oggetto di confronto, anche ai fini delle necessarie revisioni/adequamenti;
 - prima di concludere il processo, ogni valutatore esamina i giudizi e le valutazioni in contraddittorio con il valutato, mediante apposito colloquio;
 - la valutazione finale espressa con un punteggio è accompagnata da un sintetico giudizio descrittivo.

TITOLO IV

Disposizioni finali

Art. 12 – Abrogazioni

1. Con effetto dalla data di entrata in vigore del presente Regolamento sono abrogate tutte le disposizioni regolamentari comunali che risultino, da questo stesso, rinormate o incompatibili.
2. In particolare sono abrogati:
 - il Regolamento disciplinante il sistema di premialità approvato dal Comune di Cadelbosco di Sopra, con deliberazione della Giunta comunale n. 73 del 31 dicembre 2010 (modificato ed integrato con successive deliberazioni nn. 73 del 22 dicembre 2011 e 12 del 22 febbraio 2013);
 - il Regolamento disciplinante il sistema di premialità approvato al Comune di Bagnolo in Piano, con deliberazione della Giunta comunale n. 149 del 27 dicembre 2010 (modificato ed integrato con successive deliberazioni nn. 140 del 20 dicembre 2011 e 20 del 21 febbraio 2013).

Art. 13 – Entrata in vigore ed applicazione

1. Il presente Regolamento, divenuta esecutiva la relativa deliberazione di approvazione, entra in vigore il quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione all'albo pretorio *on line* dell'Ente.
2. Le successive modificazioni ed integrazioni entreranno in vigore in conformità alla norma di cui al comma 1.
3. Il presente Regolamento si applica, per tutti gli Enti, a decorrere dal processo valutativo riferito all'anno 2016.