

COMUNE DI LANUSEI
PROVINCIA DELL'OGLIASTRA

INTEGRAZIONE REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO GENERALE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

Adeguamento alle novità introdotte dal D.Lgs 27 ottobre 2009 n. 150

TITOLO I –GESTIONE, MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE	4
CAPO I – DEFINIZIONE, OGGETTO E FINALITÀ.....	4
Art. 1 La performance	4
CAPO II – CICLO DI GESTIONE E SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	4
Art. 2 Il ciclo di gestione della performance	4
Art. 3 Il Sistema di misurazione e valutazione della performance.....	4
3.1 Misurazione e valutazione della performance organizzativa.....	4
3.2 Misurazione e valutazione della performance individuale	5
Art. 4 Fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance	5
Art. 5 Raccordo con il sistema di pianificazione e controllo e con il ciclo di programmazione finanziaria	6
CAPO III SOGGETTI DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE.....	7
Art. 6 Soggetti.....	7
6.1 Organismo indipendente di valutazione della performance	7
CAPO IV TRASPARENZA E RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE	9
Art. 7 Trasparenza	9
CAPO I – CRITERI E MODALITÀ DI VALORIZZAZIONE DEL MERITO	9
Art. 8 Principi generali.....	9
CAPO II – IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE	9
Art. 9 Strumenti di incentivazione.....	9
9.1 Produttività individuale e/o collettiva;.....	10
9.2 Bonus annuale delle eccellenze	10
9.3 Premio annuale per l’innovazione.....	10
9.4 Progressioni economiche	11
9.5 Attribuzione di incarichi e responsabilità.....	11



9.6	Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale	11
9.7	Progressioni di carriera.....	11
CAPO III – LE RISORSE PER PREMIARE		11
Art. 10	Definizione annuale delle risorse	11
Art.11	Premio di efficienza	12



TITOLO I – GESTIONE, MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

CAPO I – DEFINIZIONE, OGGETTO E FINALITÀ

Art. 1 La performance

1. La performance è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (sistema, organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

2. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'amministrazione 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 e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

CAPO II – CICLO DI GESTIONE E SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 2 Il ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- *definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;*
- *collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
- *monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
- *misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;*
- *utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
- *rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici della amministrazione, nonché ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.*

Art. 3 Il Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il comune di Lanusei misura e valuta annualmente la performance con riferimento alla amministrazione nel suo complesso (performance organizzativa), alle aree ed uffici in cui si articola e ai singoli dipendenti (performance individuale) al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti.

2. A tal fine adotta , con apposita deliberazione della Giunta, il Sistema di misurazione e valutazione della performance, e individua modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle concernenti informazioni.

3.1 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa fa riferimento a uno o più dei seguenti aspetti:

- l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;

- 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;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- 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;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

3.2 Misurazione e valutazione della performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei responsabili dei servizi è collegata:

- > agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- > al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- > alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- > alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale è collegata:

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

Art. 4 Fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance

1. La misurazione della performance si realizza attraverso i controlli interni previsti all'art. 147 del D.Lgs 267/2000 ed in particolare attraverso il controllo di gestione nelle modalità definite dal D.Lgs 267/2000 art. 196 e seguenti.

2. La valutazione delle performance riguarda sia l'organizzazione sia i suoi singoli componenti (titolari di posizione organizzativa e dipendenti).

3. La valutazione della performance organizzativa dell'ente è effettuata annualmente dall'organismo indipendente di valutazione nel rispetto di quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.

4. La valutazione della performance dei responsabili dei servizi titolari di posizione organizzativa è effettuata annualmente dall'organismo indipendente di valutazione secondo quanto previsto dall'art. 5 del presente regolamento e dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.

5. La valutazione della performance individuale dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa è effettuata annualmente dai responsabili dei servizi cui sono assegnati

5. La valutazione della performance individuale dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa è effettuata annualmente dai responsabili dei servizi cui sono assegnati secondo quanto previsto dal presente regolamento e dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.

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

Art. 5 Raccordo con il sistema di pianificazione e controllo e con il ciclo di programmazione finanziaria

1. Il Comune di Lanusei sviluppa il ciclo di gestione della performance in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

2. *Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione*

- > Le linee del programma di mandato - presentate al Consiglio comunale all'inizio del mandato amministrativo - che delineano i contenuti del programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- > Il Piano generale di sviluppo, approvato dal Consiglio al primo anno di mandato e, ove necessario, aggiornato in corso di mandato, attraverso il quale si realizza il confronto delle linee programmatiche con le reali possibilità operative dell'ente e si esprimono, per la durata del mandato, le linee dell'azione dell'ente nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, servizi gestiti direttamente e non, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare;
- > La Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati ai responsabili;
- > Bilancio di previsione;
- > Il Piano esecutivo di gestione o strumento analogo, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene gli obiettivi e le risorse assegnati ai singoli centri di responsabilità;
- > Il Piano dettagliato degli obiettivi, approvato annualmente dal segretario comunale con propria determinazione, che individua le schede di dettaglio dei singoli obiettivi assegnati ai responsabili, gli obiettivi di attività ordinaria e il collegamento del personale agli obiettivi.

3. Monitoraggio in corso di esercizio ed eventuali interventi correttivi

Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato almeno semestralmente dal Segretario Comunale, coadiuvato dalla struttura organizzativa preposta, attraverso la predisposizione degli stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione. A seguito di tali verifiche i responsabili comunicano al Segretario comunale eventuali criticità riscontrate ed eventuali interventi correttivi necessari per il regolare svolgimento dell'attività amministrativa, la corretta realizzazione delle linee di indirizzo dell'amministrazione e il raggiungimento degli obiettivi preposti.

In coerenza con le scadenze ordinarie, il monitoraggio puntuale avviene almeno nei seguenti termini e modalità:

- al 30 settembre di ciascun anno: nell'ambito della deliberazione che verifica lo stato di attuazione dei programmi e dei progetti, attraverso appositi report e analisi da parte dei Responsabili dei servizi e dei competenti Assessori;
- al 30 novembre di ciascun anno: nell'ambito della deliberazione di assestamento generale al bilancio dell'esercizio in corso.

- Misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale

La misurazione della performance si realizza attraverso i controlli interni previsti all'art. 147 del D.Lgs 267/2000 ed in particolare attraverso il controllo di gestione nelle modalità definite dal D.Lgs 267/2000 art. 196 e seguenti. Coerentemente, avviene attraverso il sistema di valutazione appositamente approvato e sopra richiamato agli articoli ...;

- Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito

Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'ente introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono la migliore performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dai Contratti nazionali di lavoro e dalle norme interne in materia, tra cui i principi, i tempi, le modalità e le fasi del sistema di valutazione di cui agli articoli ... del presente regolamento

- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici della amministrazione, nonché ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi

I principali strumenti di rendicontazione adottati dall'ente sono il rendiconto al bilancio e i suoi allegati ed in particolare la relazione al rendiconto al bilancio che contiene una apposita sezione dedicata alla rendicontazione dei risultati ed alla valutazione delle performance. In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la comunità amministrata e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

I risultati della valutazione, una volta approvato il conto al bilancio, sono resi noti, a cura del responsabile del Servizio degli Affari Generali, alla collettività mediante la loro pubblicazione in apposita sezione - denominata trasparenza, valutazione e merito - del sito del Comune.

CAPO III SOGGETTI DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Art. 6 Soggetti

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

- > dall'organismo indipendente di valutazione della performance, che valuta la performance di ente, dei servizi, e dei titolari di posizione organizzativa;
- > dai responsabili dei servizi che valutano le performance individuali del personale assegnato.

6.1 Organismo indipendente di valutazione della performance

1. L'organismo indipendente di valutazione (OIV) è nominato dalla Giunta. E' costituito da un organo monocratico ovvero collegiale composto da tre esperti esterni all'ente. I componenti sono individuati tra soggetti in possesso di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della valutazione delle performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. La nomina, di

competenza della Giunta è effettuata a seguito della comparazione di curricula nei quali siano descritte le esperienze più significative ai fini dell'incarico.

2. I componenti dell'OIV non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina. I loro curricula sono inviati alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle pubbliche amministrazioni disciplinata dall'articolo 13 del D.Lgs 150/2009.

3. Per la nomina dell'organismo indipendente di valutazione il Comune può convenzionarsi con uno o più enti locali ai fini dell'esercizio associato della funzione

4. Nella deliberazione di nomina dell'organismo è indicata anche la durata dell'incarico che non può essere superiore ad anni tre.

5. L'OIV sostituisce il nucleo di valutazione nominato ai sensi dell'articolo 147 lett. c) del D.Lgs 267/2000, che rimane in carica fino alla nomina del nuovo OIV; fino al coordinamento del presente testo con la disciplina dell'organizzazione previgente, la disciplina contenuta nel presente titolo sostituisce quella contenuta nel regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 81 del 28/03/2007.

5. L'organismo indipendente di valutazione provvede, in autonomia, a:

- a) proporre alla Giunta il sistema di valutazione della performance e le sue eventuali modifiche periodiche;
- b) monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elaborare una relazione annuale sullo stato degli stessi.
- c) comunicare tempestivamente al Sindaco le criticità riscontrate;
- d) garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e) proporre al Sindaco la valutazione annuale dei titolari di posizione organizzativa e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
- f) promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- g) verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- h) esprimere un parere sulla proposta di metodologia per la graduazione delle posizioni di responsabilità e i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;
- i) supportare la Giunta nella graduazione delle posizioni di responsabilità (titolari di posizione organizzativa) effettuata sulla base della metodologia approvata dalla Giunta e delle risorse disponibili;
- j) esprimere eventuali pareri, richiesti dall'Amministrazione, sulle tematiche della gestione del personale e del controllo;
- k) elaborare il rapporto sulla performance dell'Ente.
- l) svolgere le attività di controllo strategico di cui all'articolo 147 lett. d) del D.Lgs 267/2000.

6. L'organismo indipendente di valutazione è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche (Civit).

7. Per l'esercizio delle sue funzioni l'organismo indipendente di valutazione si avvale della collaborazione dei servizi interni ai quali sono richieste le dovute informazioni.

8. Ai componenti esterni spetta un compenso annuo determinato dalla Giunta all'atto della nomina.

9. L'organismo indipendente di valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.

CAPO IV TRASPARENZA E RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 7 Trasparenza

1. Il Comune di Lanusei garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul proprio sito delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti.

TITOLO II –MERITO E PREMI

CAPO I – CRITERI E MODALITÀ DI VALORIZZAZIONE DEL MERITO

Art. 8 Principi generali

1. Il comune di Lanusei promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. La distribuzione di incentivi al personale non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance, in assenza delle verifiche previste dal regolamento.

3. Il sistema di incentivazione complessivo comprende tutti gli strumenti materiali ed immateriali finalizzati alla valorizzazione del personale.

CAPO II – IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE

Art. 9 Strumenti di incentivazione

1. Il Comune di Lanusei, per premiare il merito e le professionalità dei dipendenti, utilizza rispettivamente:

- a) Incentivi economici, ovvero

9


- la Produttività individuale e/o collettiva
- il Bonus annuale delle eccellenze
- il Premio annuale per l'innovazione
- le Progressioni economiche
- l'Attribuzione di incarichi e responsabilità
- l'Accesso ai percorsi di alta formazione e di crescita professionale

b) - Incentivi di carriera, ovvero:

- le Progressioni di carriera

2. Gli incentivi economici descritti sono assegnati utilizzando le risorse disponibili, a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa o, nei casi previsti, finanziati con risorse del bilancio fatto salvo il rispetto dei vincoli di legge.

9.1 Produttività individuale e/o collettiva;

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance individuale, i dipendenti e i titolari di posizione organizzativa dell'ente sono collocati all'interno di fasce di merito;

2. Le fasce di merito, di cui al comma precedente, non possono essere inferiori a tre e sono definite nell'ambito della contrattazione decentrata;

3. Al personale dipendente e titolare di posizione organizzativa collocato nella fascia di merito alta è assegnata annualmente una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio sulla base di quanto definito in sede di contrattazione decentrata nel rispetto dei vincoli di legge e di regolamento.

9.2 Bonus annuale delle eccellenze

1. Annualmente può essere previsto il bonus annuale delle eccellenze al quale concorrono i titolari di posizione organizzativa e il restante personale che si è collocato nella fascia di merito alta, secondo il sistema definito in sede di contrattazione decentrata.

2. Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente destinate a premiare il merito e il miglioramento della performance nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 165/2001.

3. Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione e ai percorsi di alta formazione solo se rinuncia al bonus stesso.

9.3 Premio annuale per l'innovazione

1. Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, può essere istituito il premio annuale per l'innovazione;

2. Il premio per l'innovazione, riconosciuto al miglior progetto realizzato nell'anno di riferimento, non può essere superiore a quello del bonus annuale di eccellenza.

3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete all'organismo indipendente di valutazione della performance di cui all'art. 5 del presente regolamento sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli titolari di posizione organizzativa, dipendenti o da gruppi di lavoro.



9.4 Progressioni economiche

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

9.5 Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, il Sindaco, nell'assegnare gli incarichi di responsabilità di cui all'articolo 109 del D.Lgs 267/2000, può tenere conto delle valutazioni riportate dai potenziali aspiranti in applicazione del sistema di valutazione approvato dalla Giunta.

9.6 Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, il Comune promuove e finanzia annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, la partecipazione da parte dei dipendenti a percorsi di alta formazione.

9.7 Progressioni di carriera

1. Nell'ambito della programmazione delle assunzioni del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, l'Amministrazione programma concorsi pubblici con riserva di posti a favore del personale dipendente;
2. La riserva di cui al punto 1, non può essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale interno in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

CAPO III – LE RISORSE PER PREMIARE

Art. 10 Definizione annuale delle risorse

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse premianti è individuato, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL. Le risorse previste sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.
2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento qualitativo di quelli esistenti.
3. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di ente o di struttura e di premi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico da assegnare solo al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.

Art.11 Premio di efficienza

1. Le risorse annuali definite ai sensi dell'art. 22, sono annualmente incrementate attraverso i premi di efficienza.
2. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del decreto legge 25 giugno 2008, n.112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133, e dall'articolo 2, commi 33 e 34, della legge 22 dicembre 2008, n.203, una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.
3. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa;
4. Le risorse di cui al comma 2 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte dell'organismo indipendente di valutazione di cui all'art. 5 del presente regolamento.

