

ISTITUTO DI RIPOSO PER ANZIANI

P A D O V A

Verbale di deliberazione del Consiglio di Amministrazione

Deliberazione n. 116

Anno 2010

Questo giorno di **MARTEDI' 14 DICEMBRE** alle ore **14,30** nella sala adibita alle sedute consiliari, si è riunito il Consiglio di Amministrazione convocato dal Presidente mediante regolare invito in data **07 dicembre 2010** n. **6325** di protocollo, diramato a tutti i Signori Consiglieri nei modi e termini di legge e contenente l'ordine del giorno degli argomenti da trattare.

Presenti:

1. -	BEDIN Tino	- Presidente
2. -	BARILLARI Avv. Giorgio	- Consigliere
3. -	BELLON Stefano	- "
4. -	BLANDA Marco	- "
5. -	ROSSATELLI Donatella	- "
6. -	ZOPPELLO Luigi	- "
7. -		- "

Assenti giustificati: **CIARDULLO Anna**

Assiste il Segretario : **Dr.ssa NICOLETTO Sandra**

Il Presidente, accertata la validità della adunanza a termini di legge, passa alla trattazione del seguente

OGGETTO

“APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE A’SENSI DEL D. L.VO 150/2009”.

Relatore: Bedin

Su relazione e proposta del Presidente,

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Visto il D. L.vo. n. 150/2009, che ha delineato una profonda e radicale innovazione delle modalità di organizzazione del lavoro, di misurazione del raggiungimento dei risultati e della performance, nonché del riconoscimento ed attribuzione dei trattamenti economici premianti;

Considerato, tuttavia, che non tutte le norme del D. L.vo n. 150/2009 sono immediatamente applicabili agli enti locali, ma costituiscono principi ai quali adeguarsi e quindi, necessitano di disposizioni regolamentari locali che ne rendano possibile l'applicazione nei citati enti, in virtù dell'autonomia statutaria, regolamentare ed organizzativa loro attribuita dalla legge;

Ravvisata l'opportunità di procedere, in analogia al percorso delineato dal legislatore, per gli enti locali, sia per l'assenza nel citato decreto di specifici riferimenti alle II.PP.A.B., sia per l'appartenenza della II.PP.A.B. al medesimo comparto contrattuale, nonché e soprattutto in considerazione di analoga autonomia statutaria, regolamentare ed organizzativa;

Rilevato che, per espressa disposizione legislativa (artt. 16 e 31 del decreto), gli adeguamenti regolamentari debbono essere adottati entro il 31 dicembre 2010 e che, in caso contrario, sono integralmente applicate le norme previste dal D. L.vo. n. 150/2009, che paiono calibrate per essere meglio applicate alle Amministrazioni dello Stato, piuttosto che alle autonomie territoriali;

Rilevato che gli adeguamenti dei regolamenti locali debbono tenere conto dei principi di cui agli artt. 3,4, 5 comma 2,7, 9 e 15 comma 1 della novella normativa Decreto, per la misurazione, valutazione e trasparenza della performance, mentre per quanto riguarda il sistema premiante, i principi sono contenuti negli artt. 17 comma 2, 18,23 commi 1 e 2, 24 commi 1 e 2, 25, 26 e 27 comma 1 del medesimo D. L.vo 150/2009;

Considerato che, da altre disposizioni, in particolare il D. L.vo n. 165/2001 e la Legge n. 241/90, sono desumibili ulteriori principi:

- accrescimento dell'efficienza della pubblica amministrazione (art. 1 del D. L.vo n. 165/2001);
- gestione dei rapporti di lavoro con le capacità e i poteri del privato datore di lavoro (art. 5 del D. L.vo n. 165/2001);
- pari opportunità nell'accesso al lavoro e nel trattamento sul lavoro e flessibilità di impiego (art. 7 del D. L.vo n. 165/2001);
- economicità, efficienza, imparzialità, pubblicità e trasparenza dell'azione amministrativa (art. 1 della legge n. 241/90);

Ritenuto, pertanto, di adottare le norme regolamentari che si rendono necessarie per disciplinare tali materie;

Con voti unanimi, favorevoli, espressi in forma palese;

DELIBERA

1) di approvare, per le motivazioni in premessa riportate, il Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance, nel testo allegato alla presente deliberazione, della quale forma parte integrante e sostanziale.

2) di dichiarare immediatamente eseguibile il presente provvedimento.

**REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE
E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

(D. L.vo. n. 150/2009, artt. 16 e 31,)

(approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del, n. ... di reg., esecutiva)

INDICE

TITOLO I

Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale

CAPO I

Principi e definizioni

- Art. 1 Finalità
- Art. 2 Definizione di performance organizzativa
- Art. 3 Definizione di performance individuale

CAPO II

Sistema di misurazione e valutazione della performance

- Art. 4 Soggetti
- Art. 5 Organismo indipendente di valutazione

CAPO III

Ciclo di gestione della performance

- Art. 6 Fasi del ciclo di gestione della performance
- Art. 7 Sistema integrato di pianificazione e controllo
- Art. 8 Definizione degli obiettivi
- Art. 9 Monitoraggio e interventi correttivi
- Art. 10 Misurazione e valutazione della performance
- Art. 11 Sistema premiante
- Art. 12 Rendicontazione dei risultati
- Art. 13 Contraddittorio di merito sulla valutazione

TITOLO II

Premi e merito

CAPO I

Criteria e modalità di valorizzazione del merito

- Art. 14 Principi generali
- Art. 15 Oneri

CAPO II

Il sistema di incentivazione

- Art. 16 Definizione
- Art. 17 Strumenti di incentivazione economica
- Art. 18 Premi annuali sui risultati della performance
- Art. 19 Bonus annuale delle eccellenze
- Art. 20 Premio annuale per l'innovazione
- Art. 21 Progressioni economiche
- Art. 22 Strumenti di incentivazione organizzativa
- Art. 23 Progressioni di carriera
- Art. 24 Attribuzione di incarichi e responsabilità
- Art. 25 Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

CAPO III

Le Risorse per premiare

- Art. 26 Definizione annuale delle risorse
- Art. 27 Premio di efficienza
- Art. 28 Disposizioni finali

TITOLO I

Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale

CAPO I

Principi e definizioni

Art. 1

Finalità

1. La performance è misurata e valutata con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, con il fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché di incentivare la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.
2. 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.

Art. 2

Definizione di performance organizzativa

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:
 - a) l'incidenza dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività, nonché la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - b) il grado di attuazione di piani e programmi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto grado di impiego delle risorse;
 - c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e della capacità di attuazione di piani e programmi;
 - d) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi;
 - e) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - f) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 3

Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei responsabili di unità organizzativa è attuata in riferimento:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori tramite una significativa differenziazione delle valutazioni dei singoli indicatori, dimostrata attraverso l'applicazione obiettiva dei criteri di valutazione.

2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale assegnato sono effettuate, dai dirigenti su proposta dei responsabili di ciascuna unità organizzativa, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e sono collegate:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'intera unità organizzativa di appartenenza;
 - c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

CAPO II

Sistema di misurazione e valutazione della performance

Art. 4

Soggetti

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
 - dall'Organismo Indipendente di Valutazione, che valuta la performance generale dell'ente e delle Aree organizzative;
 - dai dirigenti per le singole Unità organizzative e per i singoli dipendenti.
2. La valutazione della performance è attuata sulla base dei parametri e modelli di riferimento definiti dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche.

Art. 5

Organismo indipendente di valutazione

1. L'organismo indipendente di valutazione:
 - a) valida il sistema di valutazione della performance e le sue eventuali modifiche periodiche su proposta della Direzione;
 - b) effettua il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
 - c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Consiglio di Amministrazione;
 - d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D. Lgs. N. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto collettivo integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - e) 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;
 - f) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità delle pubbliche amministrazioni;
 - g) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - h) propone al Consiglio di Amministrazione la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi previsti dal Titolo III del D. L.vo 150/2009;
 - m) esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione del personale e del controllo;

- n) valida la Relazione sulla performance dell'Ente e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale;
 - o) cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale per rilevare il livello del benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico sulla base di modelli predisposti dalla Commissione per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle pubbliche amministrazioni.
2. Per l'esercizio delle sue funzioni, l'organismo indipendente di valutazione si avvale di una struttura tecnica di supporto, costituita dal Direttore, o suo delegato e da un dipendente con funzioni di segretario, nonché del servizio di controllo di gestione, ove istituito.
 3. Sia l'Organismo, che la struttura tecnica di supporto possono essere costituiti in forma associata con altri enti similari.
 4. L'organismo indipendente di valutazione è composto, in forma monocratica o collegiale, da un esperto esterno, ovvero da esperti esterni ed è nominato dal Consiglio di Amministrazione. La durata in carica dell'organo è di tre anni ed è rinnovabile una sola volta.
 5. Al soggetto individuato spetta un compenso annuo, determinato dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina, nel rispetto del principio di invarianza della spesa.
 6. L'organismo indipendente di valutazione opera in posizione di autonomia.

CAPO III

Ciclo di gestione della performance

Art. 6

Fasi del ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) predisposizione delle risorse finanziarie, umane e strumentali coerentemente alla definizione degli obiettivi;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 7

Sistema integrato di pianificazione e controllo

1. La 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 con il Piano della performance.

2. Il Piano della performance è costituito dalla relazione previsionale e programmatica, approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, anche con un orizzonte temporale pluriennale, i programmi e progetti assegnati ai centri di costo.
3. Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Art. 8

Definizione degli obiettivi

1. Gli obiettivi devono essere:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni dell'utenza e della collettività, della missione istituzionale dell'ente, nonché delle priorità politiche e delle strategie dell'amministrazione;
 - b) specifici e misurabili con chiarezza, comportare un significativo miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi pubblici ed essere impostati su un periodo temporale definito, preferibilmente di un anno;
 - c) confrontabili con la tendenza della produttività dell'Amministrazione, con riferimento almeno al triennio precedente;
 - d) correlati alla qualità e quantità delle risorse disponibili.

Art. 9

Monitoraggio e interventi correttivi

1. Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato continuativamente dal Direttore, attraverso la predisposizione degli stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione. A seguito di tali verifiche sono proposti eventuali interventi correttivi necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

Art. 10

Misurazione e valutazione della performance

1. La misurazione della performance è attuata con gli strumenti del controllo di gestione, ove istituito, ovvero sulla base di quanto indicato al comma 1 dell'art. 3 del presente Regolamento.
2. La validazione della performance dell'ente, delle unità organizzative e dei responsabili di unità organizzativa è effettuata dall'organismo indipendente di valutazione, sulla base del sistema di valutazione approvato dal Consiglio di Amministrazione.
3. La valutazione è effettuata con cadenza annuale.

Art. 11

Sistema premiante

1. 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 le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti ed incentivi.

2. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto collettivo decentrato integrativo e dalle disposizioni del presente Regolamento.

Art. 12

Rendicontazione dei risultati

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione della Relazione sulla performance, redatta dal Direttore e validata dall'O.I.V., finalizzata alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.
2. La Relazione sulla performance è costituita dai seguenti documenti:
 - a) Rendiconto della gestione;
 - b) Relazione al Rendiconto della gestione;
 - c) **Relazione** del controllo di gestione.
3. La relazione sulla performance è resa pubblica con le modalità indicate dall'art. 7 comma 3 del presente Regolamento.

Art. 13

Contraddittorio di merito sulla valutazione

1. I soggetti che, sulla base di motivi oggettivi e documentati, ritengono che, nel giudizio di valutazione conseguito, ovvero che, nel complesso della valutazione non siano stati valorizzati elementi rilevanti sul piano organizzativo, qualitativo o quantitativo della performance e sul livello dei risultati raggiunti, possono chiedere il riesame della valutazione.
2. L'istanza di riesame, supportata dalla documentazione del caso, è presentata entro dieci giorni dal ricevimento degli esiti della valutazione, al Direttore, il quale, dopo sommaria istruttoria, la trasmette all'Organismo indipendente di valutazione ed al valutatore, accompagnandola con apposita relazione.
3. L'Organismo ed il valutatore, qualora ritengano infondati i motivi addotti, rigettano l'istanza di riesame e confermano l'esito della valutazione. Qualora l'istanza risulti, invece, accoglibile, provvedono alle necessarie modifiche agli esiti della valutazione, comunicando le nuove determinazioni al Direttore.
4. Il procedimento di riesame deve comunque concludersi con una pronuncia espressa, entro trenta giorni dalla presentazione dell'istanza.

TITOLO II

Merito e premi

CAPO I

Criteri e modalità di valorizzazione del merito

Art. 14
Principi generali

1. L'Ente promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti economici, non economici e di carriera.
2. La distribuzione di incentivi al personale non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

Art. 15
Oneri

1. Dall'applicazione delle disposizioni del presente titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Ente. L'Amministrazione utilizza a tale fine le risorse finanziarie disponibili al momento dell'entrata in esercizio del nuovo sistema di misurazione e valutazione.

CAPO II
Il sistema di incentivazione

Art. 16
Definizione

1. Il sistema di incentivazione dell'ente comprende l'insieme degli strumenti finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.

Art. 17
Strumenti di incentivazione economica

1. Per premiare il merito, l'Amministrazione può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione economica:
 - a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;
 - b) bonus annuale delle eccellenze;
 - c) premio annuale per l'innovazione;
 - d) progressioni economiche.
2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Art. 18
Premi annuali sui risultati della performance

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, i responsabili di unità organizzative ed i dipendenti 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. Fra le diverse destinazioni delle risorse decentrate, con esclusione delle risorse destinate all'indennità di turno e delle altre voci automatiche, la parte del fondo da destinare annualmente alla performance deve essere prevalente rispetto alla quantità di risorse da destinare agli altri istituti.
4. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non si applicano per la valutazione dei dirigenti nel caso in cui non siano superiori a cinque ed ai dipendenti, qualora non siano superiori ad otto.

Art. 19

Bonus annuale delle eccellenze

1. L'Amministrazione può istituire il bonus annuale delle eccellenze, al quale concorre il personale, responsabile di unità organizzativa e non, che si è collocato nella fascia di merito alta, o che ha conseguito i migliori giudizi nella valutazione, nelle ipotesi previste dall'art. 18 comma 4.
2. Il bonus delle eccellenze può essere assegnato a non più del 5% del personale di cui al comma 1.
3. 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. N. 165/2001.

Art. 20

Premio annuale per l'innovazione

1. Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato, in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla performance organizzativa, l'Amministrazione può istituire il premio annuale per l'innovazione.
2. L'importo individuale assegnato del premio annuale per l'innovazione non può essere superiore a quello del bonus annuale delle eccellenze.
3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete all'Organismo indipendente di valutazione della performance di cui all'art. 5, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dirigenti e dipendenti o da gruppi di lavoro.

Art. 21

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 misurazione e valutazione della performance dell'Ente.
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.

Art. 22

Strumenti di incentivazione organizzativa

1. Per valorizzare il personale, l'Amministrazione può attivare i seguenti ulteriori istituti, che comportano forme di incentivazione di natura organizzativa:
 - a) progressioni di carriera;
 - b) attribuzione di incarichi e responsabilità;
 - c) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.
2. Gli incarichi e le responsabilità sono remunerati attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinate a tal fine, nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa, ovvero risorse di bilancio.

Art. 23

Progressioni di carriera

1. Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, l'Amministrazione può, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, prevedere concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.
2. La riserva di cui al comma 1 non può comunque essere superiore al 50% dei posti messi a concorso, qualora siano banditi almeno due posti, e se ne può avvalere solo il personale in possesso del titolo di studio necessario per l'accesso alla categoria di inquadramento superiore.

Art. 24

Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Allo scopo di fare fronte ad esigenze organizzative ed anche al fine di favorire la crescita professionale, sono assegnati incarichi e responsabilità, tra i quali gli incarichi di responsabilità di posizione organizzativa e di responsabilità del procedimento, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 241/90.

Art. 25

Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti ed aumentare le competenze teorico-professionali, sono promossi e finanziati, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione dalla contrattazione, percorsi formativi, tra cui quelli di alta formazione anche presso istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.

2. Al fine di favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre amministrazioni pubbliche, l'Ente promuove periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, sia nazionali che internazionali.

CAPO III

Le Risorse per premiare

Art. 26

Definizione annuale delle risorse

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e 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 quali-quantitativo 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. 27

Premio di efficienza

1. Le risorse annuali definite ai sensi dell'art. 26 comprendono anche quelle necessarie per assegnare il premio di efficienza e sono alimentate da una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione e sono destinate, per due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto in tali processi e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione decentrata.
2. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
3. Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte dell'organismo indipendente di valutazione di cui all'art. 5.

Art. 28

Disposizioni finali

1. Le disposizioni del presente Regolamento si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2011. Cessano di avere applicazione tutte le norme in contrasto con le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

Protocollo n°⁶⁴⁸⁸.....

D.C. n. 116 del 14.12.2010

Il presente verbale è stato letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

BEDIN

I CONSIGLIERI

**BARILLARI
BELLON
BLANDA
ROSSATELLI
ZOPPELLO**

IL SEGRETARIO

NICOLETTO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata mediante affissione all'Albo dell'Istituto il giorno 22 DIC. 2010 rimanendovi per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art.124 del Decreto Leg.vo 18.8.2000, n. 267, e cioè a tutto il - 5 GEN. 2011

IL SEGRETARIO

f.to Nicoletto
.....

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione **E' DIVENUTA ESECUTIVA**, ai sensi dell'art. 134 del Decreto Leg.vo n. 267/2000, 3° comma, il giorno _____ (10 gg. dalla pubblicazione)

IL SEGRETARIO

.....

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione **E' DIVENUTA ESECUTIVA**, ai sensi dell'art. 134 del Decreto Leg.vo n. 267/2000, 4° comma, il giorno 15 DIC. 2010

IL SEGRETARIO

f.to Nicoletto
.....

Per copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Data _____

IL SEGRETARIO

.....