

4. La performance organizzativa per gli incaricati di p.o. viene riconosciuta, in misura pari a quella conseguita dal Dirigente a cui appartiene funzionalmente. Se gli incaricati di p.o. sono in numero superiore ad uno per settore, la quota stabilita per la performance organizzativa verrà ridistribuita tra le p.o. stesse, in proporzione alle retribuzioni di posizione in godimento ed alla valutazione riportata per la performance individuale.

Art.18
Calcolo della performance generale

1. La performance generale dei dirigenti, degli incaricati di posizione organizzativa e del personale dipendente è costituita dalla somma della performance individuale, organizzativa, bonus per le eccellenze e premio annuale per l'innovazione.
2. La performance generale rappresenta la valutazione dell'anno del dirigente, degli incaricati di posizione organizzativa e del personale dipendente e viene registrata in un apposito archivio.
3. Sul sito istituzionale dell'Ente vengono inseriti, nell'apposita sezione, i risultati delle valutazioni.

Art. 19
Rendicontazione dei Risultati

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di un Rapporto sulla performance, finalizzato alla presentazione dei risultati conseguiti al Sindaco nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini ed ai soggetti interessati, redatto, entro il 30 giugno, dai titolari della valutazione, validato dall'Nucleo di Valutazione e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.
2. Costituiscono, inoltre, strumenti di rendicontazione adottati dall'Ente il Rendiconto al Bilancio ed i suoi allegati, in particolare, la Relazione al Rendiconto di Gestione. Ai fini della trasparenza e della rendicontazione della performance nei confronti degli utenti esterni, il Comune di Lanciano può avvalersi di strumenti di rendicontazione sociale.

TITOLO III – PREMI E MERITO

Art. 20
Principi in materia di erogazione della premialità'

1. I principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche, ai fini dell'erogazione dei regimi premiali, sono i seguenti:
 - i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
 - le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione - sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - la misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del presente sistema permanente di valutazione dell'Ente, adottato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b), del CCNL 21.5.2018.

- è vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.

Art. 21

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 tal fine, le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 22

Definizione annuale delle risorse

1. Gli stanziamenti del fondo risorse decentrate annualmente destinate alla performance organizzativa e individuale, come da CCI per la parte economica, sono assegnate ai dirigenti in proporzione al numero dei dipendenti da loro gestiti e alle rispettive categorie di inquadramento giuridico (metodo dei "dipendenti equivalenti") secondo la seguente tabella:

- Categoria A: 1,00
- Categoria B: 1,10
- Categoria C: 1,25
- Categoria D: 1,40

2. Concorrono alla definizione del budget dei singoli settori i dipendenti agli stessi funzionalmente assegnati alla data del 1° gennaio, tenendo conto dei rapporti di lavoro part-time, in proporzione alla relativa percentuale rispetto all'orario di lavoro a tempo pieno.

3. Al 31 dicembre dell'anno di riferimento la quota di budget, come sopra inizialmente definita, è rideterminata in dodicesimi, in aumento con riguardo alle eventuali unità di personale inserite nella dotazione del settore a seguito di processi di assunzione (concorsi, mobilità dall'esterno) o in diminuzione, nell'ipotesi di cessazioni nel corso dell'anno. Il personale che, per mobilità interna, transita da un settore all'altro viene conteggiato per intero nella quota di budget del settore di destinazione e partecipa alla premialità del settore presso il quale è in servizio alla data del 31 dicembre.

4. Prima di procedere alla liquidazione degli strumenti premiali, i budget assegnati annualmente sono ridefiniti, a consuntivo, tenendo conto delle risorse effettivamente disponibili a seguito della determinazione definitiva del Fondo annuale anche in applicazione dell'art. 23 del D.Lgs n. 75/2017 e dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019 convertito nella Legge n. 58/2019.

5. Il dipendente che nel corso dell'anno solare, a seguito di mobilità interna, ha prestato servizio presso due o più unità organizzative che appartengono a settori diversi, la cui premialità è finanziata da differenti budget, viene valutato dal Dirigente del Settore presso il quale è in servizio alla data del 31 dicembre, il quale, per la relativa valutazione, si baserà anche su elementi di conoscenza forniti dal Dirigente del Settore di provenienza.

6. L'ammontare complessivo delle risorse destinate alla distribuzione della premialità attribuito a ciascun settore viene a sua volta riservato per il 15% alla performance organizzativa e per l'85% alla performance individuale.

7. La quota di risorse riservata a premiare la performance organizzativa viene interamente destinata ad

essere distribuita solo se il dirigente ha conseguito una valutazione riferita al suo concorso alla performance organizzativa di Ente pari o superiore al 93%.

8. Nel caso in cui il Dirigente consegua una valutazione della performance organizzativa inferiore a 93 punti, la stessa quota viene ridotta in misura percentuale secondo la seguente espressione:

$$P = VD \times 10:9,3$$

dove

P è la percentuale di risorse disponibili da distribuire

VD è la Valutazione della performance organizzativa del Dirigente espressa in punti

9. Le risorse non distribuite costituiscono un'economia che viene resa disponibile nell'esercizio successivo, a condizione che derivi da risorse stabili, dopo aver eventualmente finanziato la maggiorazione di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018.

10. Determinata in tal modo la quota di risorse destinata a premiare la performance organizzativa, si individua la quota conseguibile dal dipendente, sulla base della categoria di appartenenza, calcolata secondo la metodologia dei dipendenti equivalenti e sulla base della percentuale di part-time rispetto all'orario di lavoro a tempo pieno. A ciascun dipendente concorrente è assegnata tale quota di premio come sopra determinata, a condizione che abbia conseguito un punteggio pari o superiore a 70.

11. Il fondo premiale che residua dopo la ripartizione effettuata con la suddetta metodologia è destinato a finanziare la maggiorazione del premio individuale, di cui al successivo comma 22 (art. 69 del CCNL).

12. La quota di risorse, pari all'85%, destinata ai premi correlati alla performance individuale, viene ripartita in conformità alle seguenti modalità:

- l'ammontare complessivo del fondo premiale spettante al Settore è diviso secondo il metodo dei dipendenti equivalenti e sulla base della percentuale di part-time rispetto all'orario di lavoro a tempo pieno, individuando così la quota potenziale massima conseguibile da ogni singolo dipendente, in relazione alla propria categoria di appartenenza;
- a ciascun dipendente concorrente è assegnata una quota percentuale di premio rispetto a quella massima conseguibile come sopra determinata, corrispondente al punteggio complessivo riportato nella scheda di valutazione, a condizione che abbia conseguito un punteggio pari o superiore a 70;
- il fondo premiale che residua dopo la ripartizione effettuata con la suddetta metodologia viene utilizzata per attribuire la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018.

13. Il Dirigente, mediante esercizio del potere datoriale, può utilizzare autonomamente il Fondo attribuito per la performance individuale potendone destinare una quota fino al valore massimo del 25% per remunerare progetti che il PEG - Piano della performance definisce strategici. A seguito di assegnazione degli obiettivi, il Responsabile del Settore stabilisce, nell'ambito del budget, come sopra determinato, l'importo attribuito a ciascun progetto di rilievo strategico, il personale da coinvolgere, la misura del coinvolgimento, il compenso massimo attribuibile ai singoli. Per la liquidazione della quota di partecipazione di ciascun dipendente il dirigente tiene conto del grado di raggiungimento dell'obiettivo, che, comunque, non deve essere inferiore al 70%, del contributo richiesto e dell'impegno profuso, in concreto, dal singolo dipendente coinvolto nel raggiungimento dell'obiettivo di natura strategica.

14. Si esclude ogni automatico collegamento tra la presenza in servizio e la corresponsione dei premi legati alla performance individuale e organizzativa dei dipendenti. La valutazione del dipendente deve

tener conto della sua effettiva partecipazione ai progetti o programmi di settore e del positivo apporto al conseguimento dei risultati verificati per effetto dell'attività svolta, nel corso dell'anno, durante le giornate lavorative secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

Art. 22 bis
Maggiorazione premio individuale per il personale non dirigente

1. Al 30% arrotondato all'unità superiore, del personale valutato positivamente in ciascun Settore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi di performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente (ossia che abbia conseguito un punteggio non inferiore a 70 punti nella scheda di valutazione annuale),
2. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di graduatoria di area, in base ai seguenti criteri:
 - valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento;
 - in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame l'anzianità di servizio nella pubblica amministrazione.
3. La maggiorazione di cui al presente comma trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale.

Art. 22 ter
Remunerazione obiettivi gestionali

1. Oltre alle risorse decentrate destinate alla performance organizzativa e individuale, specificatamente indicate agli articoli precedenti, è possibile finanziare, nel pieno rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dall'art. 23 del D.Lgs n. 75/2017 e dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019 convertito nella Legge n. 58/2019, particolari obiettivi gestionali per la remunerazione della performance del solo personale direttamente coinvolto.
2. Tali premi fanno riferimento ai seguenti istituti:
 - risorse variabili di cui all'art. 67 comma 5 lett. b) del CCNL 21.05.2018 da rendere disponibili nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali vigenti;
 - le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67 comma 3, lettere c), del CCNL 21.05.2018;
 - risorse di cui all'art. 67 comma 3 lett. a) del CCNL 21.05.2018;
 - il premio per l'efficienza ex art. 27 del D.Lgs n. 150/2009, di cui al successivo articolo 33;
 - il piano triennale di razionalizzazione della spesa ex art. 16 del D.L. n. 98/2011, convertito nella legge n. 111/2011.

Art. 22 quater
Fondo riservato alle Posizioni Organizzative

1. L'ammontare complessivo del fondo, riservato alla Retribuzione di risultato, è diviso per il numero dei titolari di P.O. concorrenti nell'anno all'assegnazione del premio, con una metodologia che tenga conto della Retribuzione di Posizione in godimento di ciascuno, individuando, così, la quota potenziale massima

conseguibile da ognuno. In base al punteggio riportato a seguito della valutazione annuale operata dal Dirigente, mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance, a ciascun titolare di P.O. è assegnata una quota percentuale di premio, rispetto a quella massima conseguibile individualmente, corrispondente al punteggio riportato a seguito della valutazione annuale, a condizione che abbia conseguito un punteggio pari o superiore a 70.

2. Una quota pari all'80% del Fondo destinato alla retribuzione di risultato è assegnata alla performance individuale e la restante quota alla performance organizzativa, come indicato nel comma 3 dell'art. 17 del presente Sistema.

Art. 22 quinque Definizione annuale delle risorse per la Dirigenza

1. Le risorse riservate alla performance individuale e a quella organizzativa derivano dal Fondo dell'Area della Dirigenza per una percentuale non inferiore al 15 e sono destinate a finanziare la retribuzione di risultato dei dirigenti a tempo indeterminato.

2. Una quota pari all'80% del Fondo destinato alla retribuzione di risultato è assegnata alla performance individuale e la restante quota alla performance organizzativa, come indicato nel comma 2 dell'art. 17 del presente Sistema.

Art. 23 Strumenti di incentivazione monetaria

1. Per premiare il merito, il Comune di Lanciano può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:

- a) bonus annuale delle eccellenze;
- b) premio annuale per l'innovazione;
- c) progressioni economiche orizzontali.

2. L'incentivo di cui alla precedente lettera c) è assegnato utilizzando le risorse, individuate dalla contrattazione integrativa. Le risorse da destinare agli incentivi di cui alle lettere a) e c) sono individuate tra quelle appositamente finalizzate a premiare il merito ed il miglioramento della performance nell'ambito delle risorse previste per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 165/2001.

Art. 24 Bonus annuale delle eccellenze

1. Il Comune di Lanciano può istituire il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale, dirigenziale e non, **cui è attribuita una valutazione di eccellenza**.

2. Nei limiti delle risorse disponibili, la contrattazione collettiva nazionale determina l'ammontare del bonus annuale delle eccellenze.

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

Art. 25
Premio annuale per l'innovazione

1. Il Comune di Lanciano può istituire il premio per l'innovazione volto a premiare, annualmente, il progetto in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla performance organizzativa.
2. Il premio per l'innovazione assegnato individualmente non può essere superiore a quello del bonus annuale di eccellenza.
3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete al **Nucleo di Valutazione** della performance, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dirigenti e dipendenti o da gruppi di lavoro, nell'ambito del concorso per l'innovazione, secondo le seguenti modalità:
 1. l'Amministrazione indice ogni anno un bando di partecipazione al concorso;
 2. possono partecipare al concorso solo i settori dell'Ente con un solo progetto;
 3. ogni progetto deve contenere l'analisi dei processi ed almeno un elemento qualificante di innovazione;
 4. i progetti verranno valutati secondo i criteri di sviluppo dell'intersettorialità, maggiori servizi a parità di costi e sviluppo ed innovazione, assegnando a ciascun criterio un punteggio fino a 10;
 5. l'Organismo Indipendente di Valutazione premierà un solo progetto tra tutti quelli presentati;
 6. tutti i partecipanti sono tenuti ad attuare quanto proposto nei progetti presentati;
 7. i risultati del concorso verranno pubblicati sul sito dell'ente.
4. Nel premio per l'innovazione, l'importo totale disponibile, pari al bonus per le eccellenze, dovrà essere definito dal CCNL. Nel premio per l'innovazione sono compresi gli obiettivi strategici dell'Ente (servizi erogati on-line, eliminazione del cartaceo, diminuzione dei tempi di risposta, ecc.). Il contratto collettivo decentrato integrativo potrà stabilire, in assenza di contratti collettivi nazionali, che una quota della parte accessoria del fondo e/o dell'indennità di risultato sia destinata a remunerare il personale al quale verrà assegnato il premio annuale per l'innovazione.

Art. 26
Progressioni economiche orizzontali

1. Al fine di premiare il merito possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali (PEO), consistenti in un incremento retributivo derivante dal passaggio ad una posizione economica superiore.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata, non superiore al 34%, con arrotondamento aritmetico, dei dipendenti in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui l'istituto viene attivato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'Ente.
3. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCI economico annuale. Le medesime risorse vengono ripartite tra i settori in base ai dipendenti equivalenti gestiti e, precisamente, del personale in servizio presso ciascun settore al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCI economico che prevede l'attivazione dell'istituto, esclusi i titolari di Posizione Organizzativa.
4. A ogni Settore devono, comunque, essere assegnate risorse che consentano di attribuire una progressione, per ciascuna graduatoria da formare, sulla base del valore di sviluppo più elevato tra quelli attribuibili ai dipendenti gestiti. Ogni Settore formula una graduatoria per ciascuna categoria di inquadramento del personale ad esso appartenente. Nei settori in cui il numero di dipendenti presenti in una categoria sia inferiore a 3, questi verranno accorpati a quelli della categoria immediatamente superiore, al fine di formulare una graduatoria unica. Se i dipendenti della

Categoria D sono in numero inferiore a 3, questi verranno accorpati a quelli della categoria immediatamente inferiore. La progressione economica orizzontale è assegnata, all'interno di ogni Settore, al personale che, nell'ambito delle risorse disponibili, avrà ottenuto il maggior punteggio, per ciascuna categoria. In nessun caso è possibile attribuire in un Settore un numero di progressioni che supera il 34% (arrotondato all'unità superiore) del personale in possesso dei requisiti di ammissione assegnato al Settore medesimo.

5. Per accedere alla PEO il dipendente deve essere in possesso, ai sensi dell'art.16, comma 6, del CCNL 21 maggio 2018, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCI economico che prevede l'attivazione dell'istituto.
6. L'attribuzione delle nuove PEO avviene mediante apposite graduatorie di settore basate sui seguenti criteri:
 - a) valore medio delle valutazioni riportate nelle schede di valutazione del triennio precedente l'anno in cui viene sottoscritto il CCI economico che prevede l'attivazione dell'istituto, rapportato all'85% del punteggio massimo attribuibile;
 - b) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, attribuendo a questo parametro al massimo 15 punti e assegnando 1 punto per ogni anno o frazione superiore a sei mesi di anzianità nella Categoria di appartenenza;
7. Le graduatorie sono redatte in ordine decrescente. A parità di punteggio la graduatoria è costituita utilizzando i seguenti criteri, in ordine di priorità:
 - a) il maggior punteggio nell'ultimo anno del triennio di riferimento;
 - b) non aver avuto accesso all'istituto da maggior tempo;
 - c) maggiore anzianità di servizio di ruolo nella PA.
8. Non accedono alla selezione i dipendenti che in uno degli anni del triennio a cui si riferisce la valutazione, abbiano riportato un punteggio inferiore a 70/100.
9. Nel caso di mancanza di una delle valutazioni necessarie per l'ammissione alla selezione, dovuta ad assenza per congedo di maternità obbligatorio, interdizione anticipata dal lavoro, riposi giornalieri per allattamento, si procederà a ritroso sino all'individuazione, in ordine temporale, della prima valutazione utile.
10. In ciascun settore le somme non utilizzate vengono sommate tra loro e l'importo risultante, ove sufficiente, è destinato a premiare un'ulteriore unità di personale che abbia conseguito il punteggio complessivo maggiore, tra i risultati definitivi del Settore, tendendo a rispettare la percentuale del 30% dei dipendenti in possesso di idoneità per ciascuna graduatoria di categoria. Nell'ipotesi in cui l'importo risultante dalla suddetta somma non consenta l'attribuzione della Peo ad alcuna categoria (A, B, C, D) del settore, si procede a convocare una riunione di servizio di tutti i dirigenti, presieduta dal Segretario Generale, al fine di individuare, dopo aver sommato le risorse residue settoriali, le unità di personale da premiare mediante assegnazione della Peo, nel rispetto dell'utile collocamento nelle graduatorie dei relativi centri di responsabilità, fino a concorrenza delle risorse disponibili. Qualora nell'apposita riunione di servizio non si raggiunga alcun accordo, la somma residua non attribuita, confluisce nella disponibilità del Fondo Risorse Decentrate, vincolata per le successive Peo.
11. La PEO decorre dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCI economico che prevede l'attivazione dell'istituto. L'erogazione del relativo beneficio economico avviene, di norma, entro tre mesi dalla definitiva sottoscrizione del CCI stesso. Le graduatorie hanno validità esclusivamente per la sessione di progressione orizzontale cui sono riferite, per cui non è possibile alcuno scorrimento delle stesse.
12. Prima di conferire le nuove PEO va consultato il fascicolo personale del dipendente al fine di rilevare l'esistenza, a carico del personale beneficiario, di eventuali sanzioni definitive formalmente irrogate nel biennio precedente, più gravi del richiamo verbale, del richiamo scritto e della multa. Qualora

l'esito della verifica sia positivo, il dipendente interessato per quell'anno viene escluso dal beneficio e si procede allo scorrimento della graduatoria di categoria del settore.

13. Le condizioni legittimanti l'accesso all'istituto, per il personale acquisito a seguito dei processi di mobilità, vanno verificate presso l'ente di provenienza.
14. La decisione di attivare nuove PEO è resa nota al personale attraverso uno specifico avviso a cura del Dirigente del Settore Affari Generali.
15. In via transitoria le parti stabiliscono che le progressioni economiche che venissero attivate con il CCI economico 2019 saranno attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata, non superiore al 49% dei dipendenti in servizio al 31 dicembre 2018, e che per accedere alla PEO che avrà decorrenza 1° gennaio 2019 il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi alla medesima data del 1° gennaio 2019.

Art. 26 bis
Progressione economica orizzontale titolari di Posizione Organizzativa

1. La progressione economica dei titolari di Posizione Organizzativa viene attribuita dal Responsabile del Settore Affari Generali ad un numero non superiore al 30% dei titolari di P.O. arrotondato aritmeticamente, mediante una autonoma graduatoria ad essi riservata formata sulla base del valore medio delle valutazioni del triennio precedente l'anno in cui viene sottoscritto il CCI economico che prevede l'attribuzione dell'istituto. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCI economico annuale. Se l'istituto viene attivato, devono, comunque, essere assegnate risorse che consentano di attribuire una progressione sulla base del valore di sviluppo più elevato tra quelli attribuibili ai titolari di P.O. Per ridurre l'impatto delle differenze di criteri adottati dai diversi valutatori si utilizza un sistema di raggruppamento in fasce come segue:

Fasce	Media valutazione triennio precedente
Prima	96 – 100
Seconda	91 – 95
Terza	86 – 90
Quarta	80 – 85
Quinta	76 – 80
Sesta	70 – 75

2. La graduatoria è redatta in ordine decrescente considerando a pari merito coloro che si collocano nella medesima fascia. A parità di posizione in graduatoria, si applicano le disposizioni di cui al comma 7 del precedente art. 26, con il seguente correttivo: *lettera a) "la collocazione nella più alta fascia nell'ultimo anno del triennio di riferimento"*. Si applicano i commi 5, 8, 9, 11 e 12 del precedente articolo.

Art.27
Strumenti di incentivazione non monetari e di carriera
(incentivazione organizzativa)

1. Per valorizzare il personale, il Comune di Lanciano può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione 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 possono essere assegnati attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinate, a tal fine, nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.

Art. 28
Progressioni di carriera

1. Nell'ambito della programmazione del personale, allo scopo di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il Comune di Lanciano può prevedere l'assunzione di risorse umane, attraverso 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 da coprire e può essere fruita dal personale in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno. In caso di posto unico non si può dar luogo a riserva ed in caso di numero dispari di posti messi a concorso, il resto viene attribuito all'accesso dall'esterno.

3. La collocazione del dipendente nella fascia di merito alta di cui all'art.12, per tre anni consecutivi ovvero per cinque annualità non consecutive, costituisce titolo rilevante per l'attribuzione delle progressioni di carriera. Titolo "rilevante" significa che l'appartenenza, come sopra specificata, costituisce cinque punti ulteriori rispetto alla votazione complessiva prevista dagli artt. 17 e segg. dal vigente Regolamento per il reclutamento del personale dipendente.

Art. 29
Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, il Comune di Lanciano assegna, secondo criteri oggettivi e pubblici, incarichi e responsabilità, in funzione della professionalità sviluppata ed attestata dal sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni, dei risultati e dei comportamenti relativamente agli ultimi tre anni.

2. Tra gli incarichi di cui al comma 1, sono inclusi quelli di posizione organizzativa.

Art. 30
Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, il Comune di Lanciano promuove e finanzia annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, specifici percorsi, tra cui quelli di alta formazione presso istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.

2. Per favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre Amministrazioni, il Comune può promuovere periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali ed internazionali.

3. I percorsi di alta formazione e di crescita professionale rientrano nell'ambito della programmazione triennale ed annuale della formazione dell'Ente. Tali strumenti di incentivazione sono finanziati dagli stanziamenti previsti per i normali interventi formativi.

4. I soggetti fruitori sono scelti dal Nucleo di Valutazione tra coloro che, collocati nella fascia delle eccellenze, necessitano di percorsi formativi tesi alla valorizzazione e sviluppo di competenze acquisite.

Art. 31
Premio di efficienza

1. Le risorse annuali, definite ai sensi del precedente art. 23, sono annualmente incrementate delle risorse necessarie per attivare i premi di efficienza.
2. Una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione ed innovazione all'interno del Comune di Lanciano o delle maggiori entrate è destinata, ove sussistano le condizioni e previa verifica delle capacità di bilancio, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e, per la parte residua, ad incrementare il fondo per la produttività generale, ai sensi dell'art. 26 CCNL 23.12.1999 dell'area della dirigenza.
3. Le risorse di cui al comma 2 possono essere utilizzate solo dopo la verifica documentata dei risparmi conseguiti o delle maggiori entrate nella relazione sulla Performance, validata dall'Organismo indipendente di valutazione.
4. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa. Il premio può essere ottenuto da parte di chi, nel proporre all'Ente e nel realizzare una modifica organizzativa, tale da assicurare miglioramenti anche in termini economici, richiede il riconoscimento di un corrispettivo economico in percentuale sul risparmio o sulle maggiori entrate ipotizzate. Possono partecipare al premio dipendenti singoli o associati tra loro o tra le strutture organizzative dell'Ente. Tutte le proposte vengono prese in considerazione e verranno premiate quelle che dimostreranno di produrre, a consuntivo, un beneficio per l'Ente in termini di risparmio di spesa o di maggiore entrata. L'Organismo Indipendente di Valutazione valuta l'attendibilità, la fattibilità e l'accettazione delle proposte presentate dai dirigenti, stabilendo, preventivamente, la quota di premialità da riconoscere al personale partecipante, ovvero la percentuale spettante sui risparmi o maggiori entrate. Le proposte presentate dovranno prevedere anche le azioni dei singoli operatori e le relative ripartizioni economiche tra tutti i soggetti partecipanti al progetto, il Dirigente del Settore "Affari Generali" procederà alla liquidazione delle spettanze, in funzione degli effettivi risparmi di spesa o maggiori entrate.

TITOLO IV – SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

Art. 32

Metodologia per la misurazione e la valutazione della performance individuale, organizzativa e generale.

1. Il presente titolo, disciplina la metodologia per la misurazione e la valutazione della performance individuale, organizzativa e generale dei dirigenti, degli incaricati p.o. e del personale di categoria.
2. Al titolo sono correlati n.12 allegati.

Art. 33
Valutazione della performance individuale dei dirigenti

1. La valutazione della performance individuale dei dirigenti ha per oggetto gli elementi indicati nell'art. 4 – comma 2 del presente Regolamento. La metodologia di misurazione e valutazione viene illustrata negli allegati da 1 a 3.