



COMUNE DI FIRENZUOLA
Provincia di Firenze
Piazza Casini, 5 – 50033 Firenzuola (FI)
Tel. 055-819941- fax 055-819366
P. IVA: 01175240488

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 62 del 22-05-2014

Oggetto: MODIFICHE AL REGOLAMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI.

L'anno duemilaquattordici il giorno ventidue del mese di maggio alle ore 18:30, in Firenzuola nella sede comunale: Adunatasi la Giunta Comunale nei modi e termini di legge, previa regolare convocazione sono intervenuti:

SCARPELLI CLAUDIO	SINDACO	P
BUTI GIAMPAOLO	VICE-SINDACO	P
BENASSI ALBA	ASSESSORE	P
GUIDARELLI EMANUELE	ASSESSORE	P
MAGARACI GIUSEPPE	ASSESSORE	P
GERONI DANIELE	ASSESSORE	A

Risultano presenti n. 5 e assenti n. 1.

Presiede il SINDACO SCARPELLI CLAUDIO.

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa ZARRILLO ANTONIA incaricato della redazione del presente verbale;

Accertata la legalità del numero degli intervenuti si passa alla trattazione dell'oggetto sopra riportato.

Soggetta a ratifica	N
Comunicazione ai Capigruppo	S
Immediatamente eseguibile	S

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione n. 63 del 22.05.2014 resa dal Segretario Comunale Dott.ssa Antonia Zarrillo, di pari oggetto, depositata in atti;

RICHIAMATO:

l'art. 7 del D.lgs. 267 del 2000 che stabilisce che, nel rispetto dei principi fissati dalla legge e dallo Statuto il Comune e la Provincia adottino regolamenti nelle materie di propria competenza ed in particolare per l'organizzazione e il funzionamento delle istituzioni e degli organismi di partecipazione per il funzionamento degli organi e degli uffici e per l'esercizio delle funzioni;

VISTO l'art. 48 comma 3 del citato D.lgs. 267 del 18.08.2000 che demanda alla competenza della Giunta Comunale l'adozione del Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei servizi nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;

VISTO l'art. 89 del suddetto D.lgs. che precisa che gli Enti Locali disciplinano con propri regolamenti in conformità allo Statuto l'ordinamento generale degli Uffici e dei servizi in base ai criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità indicando le materie in cui si può estendere tale potestà regolamentare e provvedere alle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni dei servizi e dei compiti espletati;

VISTO l'art. 2 comma 1 del D.lgs 30 marzo N° 165 secondo il quale le Amministrazioni pubbliche definiscono secondo principi generali dettate da disposizioni di legge le linee fondamentali di organizzazione degli Uffici;

RICHIAMATA la deliberazione N. 81 del 29.11.2010 con la quale il Consiglio Comunale ai sensi dell'art. 42 comma 2 lett. a) del D.lgs. 267/2000 ha approvato i criteri generali di indirizzo ai quali la giunta si deve attenere per provvedere all'aggiornamento degli strumenti tra loro integrati e coordinati che costituiscono l'ordinamento degli Uffici e dei servizi;

VISTA la delibera G.C. N°138 del 30.12.2010 con la quale si è provveduto all'aggiornamento del vigente regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi con particolare riferimento al recepimento dei principi previsti dal titolo II e III del D.lgs 150/2010 e succ. mod e int.;

VISTA la delibera C.C. N.82 del 29.11.2010 con la quale il Comune di Firenzuola ha approvato la convenzione per la gestione in forma associata con l'allora Comunità Montana del Mugello e i Comuni di Barberino di Mugello, Marradi, San Piero a Sieve, Vicchio, Scarperia, la Società della Salute Mugello, la Società della Salute Fiorentina Nord Ovest e la Società della Salute Fiorentina Sud –Est e per la selezione dei Membri esterni dell'Organismo di Valutazione dando atto in quella medesima sede che l'Organismo di Valutazione sarebbe stato composto da n. 2 membri esterni selezionati tramite procedura ad evidenza pubblica e un membro interno;

DATO ATTO che a seguito di selezione dei membri esterni da parte del Comune Capofila di Borgo San Lorenzo ciascun Sindaco ha provveduto con apposito decreto Sindacale a nominare i Componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione per il triennio 2011/2013;

VISTA la deliberazione N. 121/2010 della CIVIT che sottolinea che l'art. 14 del D.lgs 150 del 2009 non trova applicazione ai Comuni stante il mancato rinvio disposto dall'articolo 16 comma 2 del decreto legislativo 150/2009 e che la stessa ritiene che rientri nella discrezionalità del singolo Comune la scelta di costituire o meno l'Organismo Indipendente di valutazione (OIV);

DATO ATTO che per gli Enti locali rimane in vita l'art. 147 del D.lgs. 267 del 2000 che testualmente recita:

Gli enti locali, nell'ambito della loro autonomia normativa e organizzativa individuano strumenti e metodologie adeguate a:

- a) garantire attraverso il controllo di regolarità amministrativa e contabile la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa ;
- b) verificarsi attraverso il controllo di gestione, l'efficacia, l'efficienza ed economicità dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare anche mediante tempestivi interventi di correzione il rapporto tra costi e risultati;
- c) valutare la prestazione del personale con qualifiche dirigenziali;
- d) valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti;

VISTA la deliberazione N.12/2013 della CIVIT la quale tra l'altro al punto 1 ambito di applicazione recita:

.... Ai sensi della delibera 23/2012 le Regioni, gli Enti regionali le Amministrazioni del Servizio Sanitario nazionale e gli Enti Locali stante il mancato rinvio dell'art. 16 comma 2 del D.lgs 150/2009 all'art. 14 dello stesso decreto salvo quanto espressamente previsto dalla normativa di adeguamento, hanno facoltà e non obbligo di costituire l'OIV in quanto nella loro autonomia possono affidare ad altri organi ad altri organi i compiti previsti di cui alle disposizioni del D.lgs. 150/2009 indicate nel citato art. 16;

RITENUTO pertanto avvalersi della sopra indicata facoltà istituendo anche in conformità del vigente CCNL il Nucleo di Valutazione in sostituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione approvandone contestualmente idonea documentazione per il funzionamento dello stesso dando atto che la nomina e la composizione di tale nucleo sarà disciplinata dal regolamento medesimo in coerenza con quanto motivatamente deciso dalla Civit con delibera N° 21/2012;

PRECISATO che la scelta di optare per l'istituzione del nucleo di valutazione anziché O.I.V. scaturisce sia per ragioni di contenimento della spesa pubblica, sia per celerità e semplificazione delle procedure;

RICORDATE in proposito le disposizioni di cui al D.L. 78/2010 convertito nella legge N° 122/2010 che impongono agli Enti Locali specifici limiti di spesa nonché le disposizioni di cui al citato D.lgs. 150/2009 e successive indicazioni in materia che prevedono che il sistema

di valutazione del personale non deve comportare maggiori oneri a carico della finanza locale per l'espletamento dei compiti da assolvere per legge;

RITENUTO dover approvare la trasformazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione a Nucleo di Valutazione e approvare contestualmente la normativa di dettaglio a parziale modifica del regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi dando atto che per effetto dello stralcio degli articoli relativi alla composizione e funzionamento dell'Organismo di Valutazione il testo delle integrazioni apportate al Regolamento in applicazione del D.lgs 150/2009 con numerazione dal 25 al 57;

RITENUTO DOVER modificare il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, per recepire la nuova disciplina del Nucleo di Valutazione e adeguarlo a diversi orientamenti in merito all'applicazione del D.Lgs 150/2009 emersi successivamente all'integrazione del regolamento medesimo nonché a circostanze che incidono sull'applicazione di alcuni strumenti di premialità;

STABILITO che tale regolamento disciplinante tra l'altro la costituzione ed il funzionamento del nuovo nucleo di valutazione diviene per il Comune di Firenzuola il nuovo e unico strumento idoneo a garantire secondo gli indirizzi espressi dal Sindaco e dalla Giunta Comunale le tipologie di controllo interno e per la valutazione di gestione operativa dell'Ente al fine di assicurare il monitoraggio permanente e la verifica costante della realizzazione degli obiettivi assegnati ai responsabili di servizio nonché la corretta e efficace gestione delle risorse pubbliche unitamente all'imparzialità e al buon andamento dell'azione amministrativa;

RITENUTO doversi procedere a dare esecuzione a quanto sopra disposto;

VISTO il D.lgs. 27 Ottobre 2009 N° 150 e succ. mod. e int.;

VISTI gli allegati pareri favorevoli espressi sul presente atto, in ordine alla regolarità tecnica, e quello sulla regolarità contabile resi, rispettivamente, dal Responsabile del Settore interessato e dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi del primo comma dell'art. 49 del D.Lgs 18/08/2000 n. 267 e successive modifiche ed integrazioni, che entrano a far parte integrante e sostanziale del presente atto;

Con votazione unanime e palese;

DELIBERA

1. **DI ISTITUIRE** avvalendosi della facoltà prevista al punto 1 della deliberazione N° 12/2013 della C.I.V.I.T (ora A.N.A.C.) il Nucleo di Valutazione in sostituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione cui spettano tutte le competenze elencate in premessa necessarie per dare esecuzione agli Istituti previsti dalla normativa e dal C.C.N.L. vigenti, tra cui l'attuazione del sistema di programmazione e controllo nello specifico per il personale titolare delle posizioni organizzative;
2. **DI APPROVARE** per i motivi descritti in narrativa, la normativa di dettaglio a parziale modifica delle integrazioni apportate al regolamento di organizzazione approvate con delibera G.C. N° 138 del 30.12.2010, dando atto che per effetto dello stralcio di alcuni articoli e il conseguente inserimento dei nuovi il regolamento di

organizzazione degli Uffici e dei Servizi risulta integrato con gli articoli dal N° 25 al N° 57 il cui testo si allega alla presente deliberazione costituendone parte integrante e sostanziale (All. A);

3. **DI DARE ATTO** che la nomina e la composizione del citato nucleo di valutazione viene disciplinata dalle modifiche al regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi di cui al punto 2 in coerenza con quanto motivatamente deciso dalla Civit con delibera N° 21/2012;
4. **DI DARE** al presente provvedimento forza di atto avente natura organizzativa;
5. **DI TRASMETTERE** il presente provvedimento al Segretario Comunale e al Responsabile del Servizio Personale nonché alle OO.SS. di categoria e alle R.S.U.;
6. **DI CONFERMARE** per la restante parte, il vigente regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e Servizi;
7. **DI DARE ATTO** che responsabile del procedimento è il Segretario Comunale Dott.ssa Antonia Zarrillo;
8. **DI DICHIARARE**, stante l'urgenza di provvedere, con successiva separata ed unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - 4° comma del D.Lgs 267 del 18/08/2000.

PARERI ESPRESSI AI SENSI ART. 49 D.LGS. 18.08.2000 N.267 SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE AVENTE AD OGGETTO: MODIFICHE AL REGOLAMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il Segretario Comunale, vista la proposta di deliberazione in oggetto, esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi art. 49 D.Lgs. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Firenze, 22-05-2014

Il Segretario Comunale
F.to ZARRILLO ANTONIA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il Responsabile del Servizio Finanziario, vista la proposta di deliberazione in oggetto, esprime parere Favorevole di regolarità contabile dell'atto ai sensi art. 49 D.Lgs. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Firenze, 22-05-2014

Il Responsabile del Settore 1
Servizio Finanziario
F.to POLIMENE LOREDANA

NON RILEVANTE AI FINI CONTABILI

Il Responsabile del Servizio Finanziario, vista la proposta di deliberazione in oggetto dichiara che la presente non è rilevante sotto il profilo contabile.

Firenze,

Il Responsabile del Settore 1
Servizio Finanziario
F.to POLIMENE LOREDANA

Letto, approvato e sottoscritto, firmato:

SINDACO
f.to SCARPELLI CLAUDIO

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to ZARRILLO ANTONIA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata mediante affissione all'Albo Pretorio informatico del Comune di Firenzuola, in data odierna, ove vi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000 e art. 32 comma 5 della L. 69/2009.

Registro pubblicazione nr. 567

Firenzuola, 12-06-2014

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to ZARRILLO ANTONIA

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4 del D.lgs. n.267/2000.

Firenzuola, 12-06-2014

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to ZARRILLO ANTONIA

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ per decorrenza del termine di giorni 10 dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio informatico del Comune di Firenzuola ai sensi dell'art.134, comma 3, del D.lgs. n.267/2000.

Firenzuola,

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to ZARRILLO ANTONIA

La presente deliberazione è stata:

MODIFICATA con atto. n. _____ del _____

REVOCATA con atto. n. _____ del _____

La presente copia è conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo.

Firenzuola,

IL RESPONSABILE



Allegato "A" alla deliberazione G.C. 62 del 22.05.2014

TITOLO III Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale

CAPO I - Principi e definizioni

- ART. 25 Finalità
- ART. 26 Definizione di performance organizzativa
- ART. 27 Definizione di performance individuale

CAPO II - Sistema di valutazione della performance

- ART. 28 Soggetti
- ART. 29 Composizione, nomina e durata del Nucleo di Valutazione
- ART. 30 Requisiti e incompatibilità
- ART. 31 Funzionamento
- ART. 32 Funzioni
- ART. 33 Accesso agli atti

CAPO III - Ciclo di gestione delle performance

- ART. 34 Fasi del ciclo di gestione della performance
- ART. 35 Sistema integrato di pianificazione e controllo
- ART. 36 Monitoraggio degli interventi correttivi
- ART. 37 Misurazione e valutazione della performance
- ART. 38 Sistema premiante
- ART. 39 Rendiconto dei risultati

TITOLO IV Premi e merito

CAPO I Criteri e modalità di valorizzazione del merito

- ART. 40 Principi generali
- ART. 41 Oneri

CAPO II Sistema di incentivazione

- ART. 42 Definizione
- ART. 43 Strumenti di incentivazione monetaria
- ART. 44 Graduatorie per la valutazione della performance individuale
- ART. 45 Criteri generali al fine di determinare le fasce di merito
- ART. 46 Fasce di merito a seguito della valutazione della performance
- ART. 47 Attribuzioni di premi
- ART. 48 Budgetizzazione delle risorse destinate alla premialità
- ART. 49 Valutazione e crescita professionale
- ART. 50 Bonus annuale delle eccellenze
- ART. 51 Premio annuale per l'innovazione
- ART. 52 Strumenti di incentivazione organizzativa
- ART. 53 Progressioni di carriera

COMUNE DI FIRENZUOLA

ART. 54 Attribuzione di incarichi e responsabilità

ART. 55 Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

CAPO III- Le risorse per premiare

ART. 56 Definizione annuale delle risorse

ART. 57

Premio di efficienza

TITOLO III Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale

Capo I – Principi e definizioni

ART. 25

Finalità

Il Comune di Firenzuola misura e valuta la performance con riferimento all' Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché 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.

ART. 26

Definizione di performance organizzativa

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

ART. 27

Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.
2. La misurazione e la valutazione dei Responsabili di Settore sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità di contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;

- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

CAPO II – Sistema di valutazione della performance

ART.28

Soggetti

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta dal Nucleo di Valutazione di cui all'art. 29 che valuta:
 - la performance di Ente, di Settore e dei Responsabili di Servizi;
 - dai Responsabili che valutano la performance individuale del personale assegnato all'unità organizzativa.
2. La valutazione della performance da parte dei soggetti di cui al comma 1 è effettuata sulla base di criteri preventivamente determinati in conformità ai parametri e modelli di riferimento definiti dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) ora A.N.A.C istituita a livello centrale.

ART. 29

Composizione, nomina e durata del Nucleo di Valutazione

1. Il Nucleo è un organo collegiale costituito da due componenti: una componente variabile, costituita da uno o due membri esterni, ed una fissa, costituita da un membro interno, di norma il Segretario comunale, che lo presiede.
2. Il/I membro/i esterno/i è/sono nominato/i fra i soggetti, aventi i requisiti indicati nel successivo art. 30, che abbiano presentato la propria candidatura a seguito di specifico avviso. Un'apposita commissione tecnica valuterà i curricula presentati dai candidati e procederà agli eventuali colloqui. Non si applicano le disposizioni previste in materia di conferimento di incarichi esterni dall'art. 7, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001.
3. Il Nucleo è nominato dal Sindaco con decreto che individua, tra l'altro, la durata dell'incarico che, in ogni caso, non potrà superare quella del mandato elettivo del Sindaco in carica. Al termine della legislatura, il Nucleo rimane in carica fino alla nomina dei nuovi componenti, e comunque fino al completamento delle attività affidate.
4. La cessazione anticipata dall'incarico avviene con motivato provvedimento del Sindaco per sopravvenuta causa di incompatibilità, dimissioni o impossibilità alla prosecuzione dell'incarico, grave inadempimento nell'esercizio delle funzioni, preventivamente ed analiticamente contestato.
5. Le funzioni del Nucleo possono essere svolte anche in forma associata con altre pubbliche amministrazioni contigue, in virtù di apposita convenzione nell'ambito della quale saranno specificati gli impegni dei singoli soggetti contraenti, ferma restando la presidenza del Nucleo stesso in capo al membro interno.
6. Il compenso del/i membro/i esterno/i è determinato nella convenzione di incarico.

ART. 30

Requisiti e incompatibilità

1. Il/I membro/i esterno/i del Nucleo di valutazione è/sono scelto/i tra esperti dotati di specifiche competenze ed esperienza in tecniche di valutazione del personale e di controllo di gestione.
2. Nello specifico dovranno essere in possesso di:
 - a. adeguato titolo di studio;
 - b. adeguate esperienze professionali.

3. E' requisito imprescindibile, in alcun altro modo surrogabile, il possesso della laurea specialistica o della laurea di cui al vecchio ordinamento.
4. Non può essere nominato componente del Nucleo colui che ricopre, o che abbia ricoperto nei tre anni antecedenti la nomina, uno dei seguenti incarichi o cariche:
 - a. Incarichi pubblici elettivi a qualunque livello ovunque;
 - b. Cariche in partiti o movimenti politici a qualunque livello ovunque;
 - c. Cariche in organizzazioni sindacali a qualunque livello ovunque;
5. Non può essere nominato componente del Nucleo colui che sia, o sia stato nei tre anni antecedenti la nomina, dipendente dell'Ente.

ART. 31

Funzionamento

1. Il Nucleo di valutazione opera in posizione di autonomia sia nei confronti degli organi di governo che nei confronti dei responsabili della gestione, e risponde del suo operato esclusivamente al Sindaco.
2. I componenti del Nucleo sono tenuti a partecipare alle sedute e alle attività programmate, nonché a mantenere la riservatezza in ordine alle conoscenze acquisite nello svolgimento del loro incarico e a quelle che dovessero assumere, anche indirettamente, su singole situazioni individuali.
3. La convocazione delle riunioni e alla fissazione dell'ordine del giorno vengono stabilite dal Presidente. Detta convocazione può avvenire telefonicamente, tramite fax o posta elettronica.
4. L'Ente mette a disposizione del Nucleo idonee strutture per lo svolgimento delle attività di competenza, come previsto nel successivo articolo 32 comma 2.
5. Le riunioni del Nucleo non sono pubbliche; dei relativi lavori viene redatto verbale. Dei verbali e dei documenti redatti dal Nucleo può essere rilasciata copia a norma delle leggi vigenti.

ART.32

Funzioni

1. Il Nucleo di valutazione ha le seguenti competenze:
 - a) definisce, su proposta del presidente, la pesatura degli obiettivi individuati secondo le linee strategiche dell'amministrazione, nonché gli indicatori per la misurazione della relativa realizzazione,
 - b) valuta i risultati conseguiti dai settori in relazione alle finalità ed agli obiettivi del Piano della performance e formula la proposta di attribuzione dei premi di risultato ai titolari di posizione organizzativa;
 - c) valuta la performance individuale del Segretario comunale in relazione agli obiettivi assegnati dal Sindaco e formula allo stesso la proposta di attribuzione del premio di risultato;
 - d) verifica l'attuazione dei sistemi di controllo interno di cui all'art. 147 del Tuel e valida la Relazione sulla performance;
 - e) propone la graduazione delle posizioni apicali ai sensi dei vigenti contratti collettivi nazionali di comparto e del presente regolamento;
 - f) sottopone all'approvazione della Giunta le metodologie permanenti di valutazione (e i relativi aggiornamenti o rettifiche) delle posizioni apicali e del restante personale dipendente, anche ai fini della progressione economica;

- g) certifica la sussistenza ed il rispetto dei presupposti e delle condizioni previsti dalla disciplina contrattuale di cui all'art. 15 comma 2 e comma 5 del CCNL 1/4/1999 per l'integrazione del fondo delle risorse decentrate;
 - h) attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza di cui all'art. 14, comma 4, lett. g) del D. Lgs. n. 150/2009;
 - i) esamina il rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile elaborato dall'ente ai sensi dell'art. 36, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 e art. 1, commi 39 e 40, della L. 190/2012, ed esprime le proprie valutazioni in merito, ivi comprese quelle inerenti le eventuali anomalie che il sistema informatico di monitoraggio dovesse evidenziare;
 - j) svolge tutte le altre funzioni previste dalla vigente normativa e dai contratti collettivi nazionali di comparto, ed ogni altro compito che l'ANAC, ex Civit, riconosca alle "strutture analoghe" agli Organismi indipendenti di valutazione, OIV.
2. Per l'esercizio delle proprie funzioni, il Nucleo si avvale all'interno dell'ente del supporto della struttura tecnica permanente. Alla struttura, che opera alle dirette dipendenze del Nucleo, compete l'attuazione delle direttive, degli indirizzi e delle decisioni del Nucleo stesso.

ART.33

Accesso agli atti

1. Il Nucleo ha diritto di accedere a tutti gli atti e i documenti amministrativi necessari per l'espletamento delle proprie funzioni, senza interferire né sovrapporsi alle attività di controllo di altri organi o uffici, esterni o interni, e senza recare intralcio al normale svolgimento delle attività degli uffici.
2. I Servizi sono tenuti a fornire la massima collaborazione al fine di agevolare l'attività del Nucleo.

CAPO III Ciclo di gestione delle performance

ART. 34

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) Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
 - e) Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico amministrativo ai vertici delle amministrazioni nonché ai competenti organi esterni ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.
2. Ogni fase del ciclo di gestione della performance viene inserita nel sito istituzionale dell'Amministrazione nella sezione denominata "Amministrazione trasparente"

ART.35

Sistema integrato di pianificazione e controllo

1. In considerazione della non diretta applicabilità dell'art.10 del D.lgs 150/2009 alle autonomie territoriali, il piano della performance del Comune è costituito dall'insieme dei documenti programmatori attualmente vigenti ed obbligatori ai sensi del D.lgs. 267/2000 e precisamente:

- a) Le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
 - b) Il bilancio di previsione;
 - c) Il bilancio pluriennale;
 - d) 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 servizi;
 - e) Programma triennale dei lavori pubblici;
 - f) Programmazione triennale del fabbisogno del personale;
 - g) Il Piano esecutivo di gestione approvato annualmente dalla Giunta che contiene gli obiettivi e risorse assegnate ai Responsabili dei Servizi. Il piano esecutivo di gestione costituisce sviluppo del piano della performance.
L'approvazione del piano esecutivo di gestione da parte della Giunta costituisce piena esecuzione del D.lgs 150/2009 e non è pertanto necessaria una specifica e apposita deliberazione del piano della performance.
3. La definizione e assegnazione degli obiettivi che s'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 citati strumenti di programmazione

ART. 36

Monitoraggio degli interventi correttivi

1. Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato dal Segretario Comunale/ Direttore Generale coadiuvato dall'Unità organizzativa preposta attraverso la predisposizione degli stati di avanzamento di quanto contenuto nel documento 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. 37

Misurazione e valutazione della performance

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance che disciplina le varie attività preordinate al ciclo di gestione della performance viene definito dal Nucleo di valutazione e viene adottato con apposita delibera di Giunta trattandosi di atto di natura provvedimentoale (art. 7 comma 1 del D.lgs. 150/2009).
2. Preliminarmente alla sua adozione viene trasmesso alla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT) ora ANAC che può fornire ulteriori indirizzi e documenti dei quali occorre tener conto in via di principio e quale documento di indirizzo in sede di adozione.
3. La validazione della performance dell'Ente, dei settori e dei Responsabili di Settore è effettuata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato.
4. Nella valutazione della performance individuale dei Responsabili di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità si tiene conto di quanto previsto all'art. 27 comma 1.
5. La valutazione individuale dei dipendenti è effettuata con cadenza annuale dai Responsabili di Settore secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della

performance approvato dalla Giunta su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione e/o Nucleo di valutazione.

6. Nella valutazione della performance individuale si tiene conto di quanto previsto all'art. 27 comma 2.

ART. 38

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 riconoscimento sia monetari che non monetari e di carriera.
2. Il sistema premiante dell'Ente è definito secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto integrativo e dalle norme interne in materia tra cui il successivo Titolo IV.

ART. 39

Rendiconto dei risultati

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di una relazione sulla performance che viene adottata dalla Giunta che la predispone in collaborazione con il Segretario / Direttore Generale sentiti i Responsabili dei Settori.
2. Tale provvedimento ha, come presupposto la relazione annuale sullo stato del sistema produttivo ed erogativo dell'Ente predisposta dal Nucleo di Valutazione di cui all'art.37 in cui sono contenute le misurazioni, le valutazioni le rendicontazioni riferite alla performance di cui al piano annuale.
3. La relazione adottata entro il 30 Aprile di ciascun anno analizza con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti, in particolare riporta il ciclo di coerenza valutativa secondo i passaggi attuativi di seguito indicati:
 - a) Valutazione di coerenza con il sistema di premialità con il raggiungimento degli obiettivi di performance definiti nel piano annuale;
 - b) Valutazione di coerenza delle risultanze di conseguimento degli obiettivi con il contenuto del piano annuale delle performance;
 - c) Valutazione di coerenza dei contenuti del piano annuale delle performance con gli eventi della gestione annuale;
 - d) Valutazione di coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato ai Responsabili dei Settore.
 - e) La relazione viene di norma adottata contestualmente al consuntivo del bilancio.
 - f) Detto provvedimento viene pubblicato sul sito web istituzionale e viene trasmesso una volta adottato alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche ad opera del Nucleo.
 - g) La mancata validazione, per qualsiasi motivo della relazione ad opera del Nucleo di Valutazione che rappresenta l'accertamento di tenuta e di regolarità del ciclo di coerenza valutativa di cui al comma precedente ai sensi dell'art. 14 comma 4 lett. c) del D.lgs.150/2009 non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali.

TITOLO IV Premi e merito

Capo I Criteri e modalità di valorizzazione del merito

ART. 40

Principi generali

Il Comune di Firenzuola promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari, sia di carriera.

La distribuzione di incentivi al personale del Comune non può essere effettuata in maniera indifferenziata e sulla base di automatismi.

ART. 41

Oneri

Dall'applicazione delle disposizioni del presente titolo non devono derivare nuovi e maggiori oneri per il bilancio dell'Ente. L'Amministrazione utilizza a tal fine le risorse umane finanziarie e strumentali disponibili in base alla legislazione vigente.

CAPO II Sistema di incentivazione

ART. 42

Definizione

Il sistema d'incentivazione dell'Ente comprende l'insieme degli strumenti monetari e non monetari finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.

ART.43

Strumenti di incentivazione monetaria

1. Per premiare il merito il Comune di Firenzuola può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
 - 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 dell'innovazione;
 - d. progressioni economiche.
2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione integrativa.

ART. 44

Graduatorie per la valutazione della performance individuale

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance disciplina anche le modalità attraverso le quali deve essere esperito il preventivo tentativo di conciliazione nel caso in cui il dipendente voglia proporre ricorso avverso la valutazione della performance individuale conseguita.
2. Ai fini del conseguimento di qualsiasi forma di premialità previsti dal presente titolo la combinazione della valutazione della performance organizzativa e di quella individuale deve consentire l'inserimento di ciascun operatore anche dirigenziale, in una graduatoria di merito valutativo formata in ordine decrescente secondo il punteggio conseguito ad esito del momento valutativo. L'ordine di graduazione ai fini della formazione della graduatoria è effettuato sulla base della valutazione resa dai Responsabili di Settore e dal Nucleo di Valutazione che assicura l'oggettività della collocazione in tale graduatoria e l'assenza di ogni forma di strumentalizzazione e/o di alterazione ai sensi dell'art.19 comma 1 del D.lgs. 150/2009.

3. La collocazione dei dipendenti nell'ambito degli appositi livelli di performance rappresentati dalle fasce di merito di cui al successivo art.46 è operata secondo l'ordine di graduatoria valutativa prevista dal precedente comma.
4. Ogni Responsabile di unità di massima dimensione (Settore) procede alla valutazione degli operatori affidati alla sua gestione e il Nucleo di Valutazione organizza la relativa graduatoria di merito ai fini del collocamento degli stessi nelle fasce di premialità corrispondenti al valore conseguito ad esito della valutazione.
5. Ciascun Responsabile è tenuto alla gestione del processo valutativo di competenza e sulla scorta del collocamento in fascia premiale conseguente alla graduatoria formata dal Nucleo di Valutazione, provvede ad applicare il regime di premialità di cui al presente regolamento nei limiti delle risorse economiche affidate a tale titolo e costituenti i budget complessivi di premi a disposizione.
6. Le graduatorie valutative devono essere formate entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello interessato dal ciclo di valutazione, al fine di consentire la tempestiva erogazione del sistema di premialità, consentendo la permanenza del nesso consequenziale tra azione e premio e di permetterne la valutazione di coerenza nel contesto della relazione sulla performance di cui al precedente art.39.
7. La graduatoria del personale dirigenziale è formata in modo distinto da quella del restante personale dipendente. Nel caso in cui il numero dei Responsabili in servizio sia pari o inferiore a 5 non si applica il sistema di inserimento nelle fasce di merito come disposto dal comma 6 dell'art.19 del D.lgs. 150/2009.
8. L'organizzazione e la gestione del sistema di premialità interno, pertanto deve essere realizzato attraverso l'utilizzo di graduatorie di merito formate secondo i seguenti principi che rappresentano altrettanti limiti inderogabili di sistema:
 - a) autonomia valutativa, secondo metodologie in atto presso l'Ente;
 - b) unicità del soggetto valutatore per ciascuna graduatoria valutativa;
 - c) ordine decrescente di collocazione secondo il punteggio di valutazione riportato;
 - d) collocamento in fascia di premialità sulla base dell'ordine di graduatoria conseguito a seguito del punteggio riconosciuto.
9. La possibilità di gestione e di graduatorie di valutazione unitarie tra i diversi ambiti organizzativi di massima dimensione è ammessa esclusivamente laddove la redazione di graduatorie per Servizio non sia concretamente operabile per la scarsa entità di risorse umane destinate.

ART. 45

Criteri generali al fine di determinare le fasce di merito

1. Al fine di consentire l'individuazione delle fasce di merito per l'applicazione del regime di premialità di cui al D.lgs. 150/2009 l'Amministrazione è tenuta all'osservanza dei seguenti criteri generali di riferimento che costituiscono altrettanti limiti inderogabili in funzione di un corretto assetto attuativo del regime stesso conformemente al modello normativo introdotto dal predetto decreto:
 - A. la fascia "alta" deve presentare caratteri di selettività. In detta fascia possono essere inclusi operatori in percentuale complessiva superiore al 25% del personale interessato;
 - B. alla fascia "alta" deve essere destinata la quota prevalente delle risorse complessivamente finalizzate alla premialità, intendendosi per "quota prevalente", quella in senso relativo maggiore delle altre quote assegnate alle altre fasce delle risorse complessivamente destinate al predetto utilizzo.
 - C. la fascia "bassa" di merito, deve comunque, prevedere una quota seppur limitata di premialità ivi destinata tenuto conto che il quadro delle fasce premiali non può per sua natura essere privo di valori di premio da destinarsi.

- D. la determinazione delle fasce di merito deve rispettare un principio di gradualità decrescente delle premialità, in altre parole l'ordine delle fasce individuate dall'Amministrazione deve rappresentare un sistema di merito che premi con valori medi pro – capite in modo decrescente dalla fascia indicata come “alta” a quella individuata come “bassa”.
 - E. la definizione del numero delle fasce e la loro composizione di contenuti tra percentuali di lavoratori e percentuali di valori, non deve determinare fenomeni di appiattimento retributivo calcolato sulla media pro – capite di valore di ciascuna fascia;
 - F. Il valore medio pro – capite di ciascuna fascia deve risultare un effettivo valore premiale di natura incrementale in grado di rendere concretamente incentivante e gratificante il collocamento in una determinata fascia di merito con preferenza di percezione e prevalenza di appetibilità alle fasce superiori.
 - G. Il numero delle fasce di merito non può essere inferiore a tre.
2. Il numero e la composizione del sistema delle fasce di merito può essere modificato. L'applicazione del sistema modificato è subordinata all'approvazione dello stesso da parte della Giunta.

ART.46

Fasce di merito a seguito della valutazione della performance

1. In prima applicazione del sistema valutativo e premiale ciascuna graduatoria viene suddivisa e sviluppata su tre fasce di merito secondo l'ordine valutativo e le percentuali di distribuzione di seguito indicate così definite:
 - A. fascia ALTA
 - B. fascia MEDIA
 - C. Fascia BASSA
2. Il 60% dei dipendenti presenti in ciascuna graduatoria è collocato, purché abbia raggiunto la valutazione minima prescritta dalla metodologia valutativa e secondo l'ordine di graduatoria, nella fascia Alta;
3. Il 30% dei dipendenti presenti in ciascuna graduatoria è collocato purché abbia raggiunto la valutazione minima prescritta dalla metodologia valutativa e secondo l'ordine di graduatoria nella fascia Media;
4. Il 10% dei dipendenti presenti in ciascuna graduatoria è collocato purché abbia raggiunto la valutazione minima prescritta dalla metodologia valutativa e secondo l'ordine di graduatoria nella fascia Bassa.
5. A parità di valutazione espressa viene data la precedenza ai fini della formazione della graduatoria di merito, ai dipendenti che abbiano conseguito una maggiore valutazione in corrispondenza di uno o più parametri valutativi stabiliti per ogni anno dal piano annuale della performance, secondo gli indirizzi strategici contenuti nel piano triennale della performance.
6. Tutti i calcoli che comportano risultati numerici non interi vengono effettuati con arrotondamento per difetto all'unità precedente se è pari o inferiori allo 0,5 per eccesso all'unità superiore se superiori allo 0,5.

ART. 47

Attribuzioni di premi

1. Al fine di accedere al sistema di premialità interno all'Amministrazione, ogni dipendente deve conseguire un'apposita soglia di punteggio ad esito del processo valutativo definita nel piano annuale delle performance che costituisce il limite minimo di accesso al sistema premiale.
2. Il mancato pieno raggiungimento dei target relativi agli indicatori della performance organizzativa, strategica, operativa e individuale, determina la riduzione dei premi erogabili come indicato nel sistema di valutazione di cui all'art. 37.

3. Le risorse finanziarie per l'erogazione dei premi suddivise in appositi stanziamenti (budget) di servizio e rese disponibili ai relativi Responsabili delle posizioni organizzative e dell'altro personale dipendente, secondo le metodologie di valutazione adottate dall'ente e sulla base del sistema di premialità di cui al presente regolamento.
4. In fase di prima applicazione del nuovo regime di premialità disciplinato dal presente regolamento alle fasce di merito di cui al precedente articolo è attribuito il valore corrispondente di premialità computato sulla destinazione complessiva delle risorse e a tale titolo finalizzate, percentualmente calcolato e definito come segue:
 - e) alla fascia Alta è destinato il 76% degli stanziamenti complessivi di premialità;
 - f) alla fascia Media è destinato il 21% degli stanziamenti complessivi di premialità;
 - g) alla fascia Bassa è destinato il 3% degli stanziamenti complessivi di premialità
 - h) Destinazione delle risorse complessivamente finalizzate alla premialità di cui al comma precedente può essere rideterminata, nel rispetto dei criteri previsti dall'art. 45 nell'ambito del piano annuale della performance,

I premi sono erogati in misura proporzionali alle valutazioni conseguite e ai periodi utili ai fini dell'incentivazione.

5. Non può essere riconosciuto alcun emolumento a titolo di premio nei confronti del dipendente che nell'anno di riferimento sia stato assente dal lavoro a qualsiasi titolo per un periodo anche frazionato superiore a 240 giorni. Nei confronti delle dipendenti che abbiano fruito nell'anno di istituti correlati all'assenza giustificata dal lavoro per particolari motivi di protezione sociale, con particolare riferimento alla maternità e paternità nonché all'assistenza ai disabili in situazioni di gravità. Il limite di cui sopra è elevato a 180 giorni di assenza nell'anno.
6. I premi per i Responsabili delle posizioni organizzative, sono costituiti oltre che dalla retribuzione di risultato, dal bonus delle eccellenze, dal premio di innovazione, dal premio di efficienza nonché ove applicabili, dalle progressioni economiche, dalle progressioni di carriera, dall'attribuzione di incarichi e responsabilità e dall'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale.
7. Nell'ambito delle fasce di premialità secondo le designazioni di cui al presente articolo sono definiti limiti minimi e massimi di premialità per ciascuna categoria contrattuale in modo tale che il valore medio pro – capite di fascia costituisca parametro di riferimento in relazione al numero di personale virtualmente collocabile in ciascuna fascia.
8. Il valore medio pro – capite di premialità è calcolato quale rapporto tra il numero di dipendenti astrattamente collocabili in ciascuna fascia, calcolato sulla percentuale di lavoratori in servizio al 1 gennaio di ciascun anno di cui all'art.46 e valore complessivo di premialità della corrispondente fascia, calcolato sulla percentuale di salario premiale previsto per ciascuna fascia di merito.
9. L'omesso riconoscimento di premialità per il mancato raggiungimento degli standard produttivi fissati dall'Amministrazione non equivale all'accertata inadeguatezza della prestazione lavorativa resa dal dipendente fatto salvo il motivato accertamento in tal senso.

ART. 48

Budgetizzazione delle risorse destinate alla premialità

1. A ciascun responsabile di struttura organizzativa di massima dimensione è affidato uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità del personale dipendente allo stesso affidato in gestione.
2. il budget di cui al precedente comma è calcolato secondo le destinazioni annuali di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità nell'ente e definito annualmente sulla base dei seguenti criteri di determinazione:
 - a. indicatore strategico di erogazione cui è destinata una quota non inferiore al 20% del fondo complessivo di premialità. Tale destinazione viene ripartita tra le strutture organizzative di

- massima dimensione secondo criteri di selettività erogativa di servizi/funzioni/attività che l'Amministrazione ritiene di rilevanza strategica per il conseguimento degli obiettivi di mandato e che sono individuabili sulla base degli ordinari strumenti di programmazione;
- b. indicatore quali – quantitativo di risorse umane assegnate in gestione alla struttura organizzativa per la quota residua del fondo di alimentazione complessiva della premialità secondo appositi coefficienti di categoria predeterminati nell'ambito del piano annuale delle performance.
- Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio assegnato, a tale titolo, a ciascuna struttura organizzativa di massima dimensione sono destinate nell'anno successivo alla stessa struttura organizzativa di massima dimensione, nell'ambito della quale l'economia si è generata.
- e. Al fine di conseguire una maggiore ottimizzazione degli istituti economici correlati alla premialità, il riconoscimento del sistema premiante applicato nella forma della progressione economica orizzontale resta assegnato quale parte integrante del budget nell'ambito della destinazione annuale del salario accessorio di premialità riconosciuto alla struttura organizzativa di massima dimensione che l'abbia originato dando luogo ad una forma di consolidamento delle progressioni orizzontali applicate nell'ambito del budget affidato.

Art. 49

Valutazione e crescita professionale

1. La crescita professionale dei dipendenti si sviluppa tenendo conto del merito.
2. Nelle progressioni economiche e nelle progressioni di carriera nonché nell'attribuzione di incarichi e responsabilità costituiscono titolo le valutazioni conseguite negli ultimi tre anni.
3. Le valutazioni degli ultimi tre anni costituiscono titolo preferenziale per l'accesso a percorsi di alta formazione.

ART. 50

Bonus annuale delle eccellenze

1. Il Comune di Firenzuola può istituire annualmente il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale dirigenziale e non, che è collocato nella fascia di merito alta.
2. Il bonus delle eccellenze può essere assegnato a non più del 5% del personale individuato nella fascia di merito alta ed è erogato entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.
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. 165/2001.
4. 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.

ART. 51

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 e dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla performance organizzativa, il Comune di Firenzuola può istituire un premio annuale per l'innovazione.

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 di cui all'art.29 sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate dai singoli Responsabili di Settore o da gruppi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

ART. 52

Strumenti di incentivazione organizzativa

1. Per valorizzare il personale il Comune di Firenzuola può anche utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:
 - a) progressioni di carriera;
 - b) attribuzione di incarichi e responsabilità di procedimento;
 - 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.53

Progressioni di carriera

1. Nell'ambito della programmazione del personale al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti il Comune di Firenzuola può prevedere la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.
2. La riserva di cui al punto 1 non può essere comunque superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

ART. 54

Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale il Comune assegna incarichi e responsabilità
2. Tra gli incarichi di cui al punto 1 sono inclusi quelli di posizione organizzativa disciplinati dall'art. del presente regolamento

ART. 55

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 Firenzuola può promuovere e finanziare annualmente nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione presso istituzioni universitarie e 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 e internazionali.

CAPO III - Le risorse per premiare

ART. 56

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 e di potenziamento quali –quantitativo di quelli esistenti.
3. Le risorse destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico da assegnare solo al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.

ART.57

Premio di efficienza

1. Le risorse annuali definite ai sensi dell'art.56 sono annualmente incrementate delle risorse necessarie per attivare i premi di efficienza.
2. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 27 del decreto 150/2009 una quota fino al 30% dei 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 del Nucleo di Valutazione di cui all'art.29.