

Appendice 1

- Disciplina della premialità –

Art. 1 – Principi generali

1. Il Comune di Paderno Dugnano 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, monetari, non monetari, di carriera.
2. La distribuzione di incentivi al personale del Comune non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.
3. Il sistema di incentivazione dell'ente comprende l'insieme degli strumenti finalizzati a valorizzare il personale e alla crescita della motivazione interna.

Art. 2 – Strumenti di incentivazione monetaria

1. Per premiare il merito, l'ente può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
 - premio annuale collegato alla performance individuale;
 - bonus delle eccellenze;
 - premio di efficienza;
 - bonus annuale dell'innovazione;
 - incentivazioni particolari e finalizzate
 - incentivazione relativa al piano triennale di razionalizzazione

Art. 3 – Valutazione e fasce di merito

1. I lavoratori, in relazione al risultato conseguito nella valutazione della *performance* individuale, previa armonizzazione del punteggio ottenuto da

effettuare con idonei strumenti statistici, sono collocati, ad opera del Nucleo di Valutazione, in quattro fasce di merito.

Alla fascia di merito più elevata deve essere attribuita la quota prevalente di risorse disponibili per questo bonus premiale. Le altre fasce devono essere strutturate in modo da assicurare sempre il principio della selettività e del merito individuale.

Le fasce di merito sono definite ove siano compresi più di cinque lavoratori in servizio a tempo indeterminato. Qualora non sia presente questa condizione minima si deve comunque garantire l'attivazione selettiva delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla *performance* a una percentuale limitata del personale dipendente e dirigente.

2. Per tutto il personale dipendente (ivi compreso quello con posizione organizzativa) del Comune sono individuate le seguenti fasce, con l'indicazione della quota di risorse destinate a ciascuna fascia di merito:

Fascia di merito	Personale inserito in ciascuna fascia	Quota risorse destinate a ciascuna fascia
1°	24%	38%
2°	33%	35%
3°	29%	20%
4°	14%	7%

3. Per il personale dirigenziale sono individuate le seguenti fasce, con l'indicazione della quota di risorse destinate a ciascuna fascia di merito:

Fascia di merito	Personale inserito in ciascuna fascia	Quota risorse destinate a ciascuna fascia
1°	25%	45%
2°	35%	30%
3°	30%	20%
4°	10%	5%

4. I dipendenti che avranno ottenuto una valutazione inferiore al 60% dei punti resi disponibili dal sistema di valutazione non avranno accesso alle graduatorie relative alle fasce di merito.
5. In ciascuna fascia viene previsto l'ingresso di un numero di dipendenti arrotondato all'unità inferiore di dipendenti pari alla percentuale definita secondo l'ordine decrescente del punteggio conseguito.
6. In nessun caso il numero dei dipendenti collocato nella prima fascia può superare quello previsto dall'applicazione della percentuale suindicata. In caso di punteggio uguale accedono a ciascuna fascia coloro che hanno conseguito uguale punteggio; qualora ciò comporti il superamento del contingente previsto per tale fascia l'inclusione dei collaboratori nella stessa avverrà al valore del punteggio immediatamente superiore, al fine di consentire il rispetto del limite massimo previsto, ancorché ciò comporti un numero minore di collaboratori rispetto a quelli consentito. Ai fini dell'applicazione del predetto correttivo e della possibilità di slittamento di taluni dipendenti nelle fasce inferiori occorrerà assicurare che il premio medio pro-capite previsto per il personale della fascia superiore (a parità di parametro economico) non possa mai essere inferiore o uguale a quello previsto per la fascia immediatamente inferiore. Nel caso in cui, dopo l'applicazione delle percentuali di cui ai

commi precedenti, risulti che il numero di dipendenti collocati in ciascuna fascia di merito in base alla percentuale definita non sia intero si arrotonderà in modo da non dare resti o eccedenze. Ai fini dell'arrotondamento sarà considerato il primo giudizio di valutazione utile al non superamento del numero di dipendenti previsti per la fascia considerata.

7. Al fine di poter avere una graduatoria unica per Ente, una volta terminato il processo di valutazione in capo a ciascun valutatore, il servizio Organizzazione e Risorse Umane provvederà alla normalizzazione statistica dei giudizi conseguiti, al fine di garantire maggiore coerenza negli stili valutativi espressi dai valutatori dell'ente. Per quanto riguarda il personale appartenente alla qualifica dirigenziale, la normalizzazione, essendoci un unico valutatore, non sarà applicata.
8. Nella graduatoria unica per Ente relativa al personale è compreso anche il personale incaricato di posizione organizzativa, che non partecipando all'incentivazione generale, una volta stilata la graduatoria non sarà conteggiato nella determinazione del premio.

Art. 4 – Premio annuale collegato alla performance individuale

1. Il sistema di incentivazione generale è finalizzato ad apprezzare il contributo di ciascun lavoratore al raggiungimento degli obiettivi generali dell'ente, del settore e del servizio/ufficio di appartenenza sulla base di quanto contenuto nel sistema di valutazione; in funzione di ciò l'effettivo riconoscimento della ricompensa avviene esclusivamente a

seguito di un procedimento di valutazione degli effettivi risultati raggiunti e della prestazione resa da ciascun collaboratore sulla base del sistema di valutazione applicato all'interno del Comune e sulla base dei criteri di cui ai punti successivi. Il grado di raggiungimento degli obiettivi di ente, settore e servizio/ufficio è attestato dalla certificazione dei dati del monitoraggio relativo al Piano della *Performance* nonché dall'utilizzo dei propri sistemi di monitoraggio periodico sull'attuazione degli obiettivi di ente.

2. L'attribuzione del premio annuale del personale considera anche il risultato della *performance* dell'ente e/o dell'unità organizzativa cui è inserito il lavoratore. La valorizzazione economica di questa quota è correlata al risultato ottenuto nella *performance* individuale del lavoratore al fine di considerare il suo apporto individuale al raggiungimento dei risultati organizzativi. Si fa eccezione a questo principio per l'attribuzione della retribuzione di risultato ai direttori e ai titolari delle posizioni organizzative in relazione alle modalità particolari di valutazione della *performance* individuale che già considera i risultati degli ambiti organizzativi di competenza degli stessi.
3. Per i direttori e i titolari di posizioni organizzative il premio annuale coincide con la "retribuzione di risultato".
4. Destinatari delle incentivazioni di cui al presente articolo, qualora ricorrano le condizioni organizzative per l'effettiva erogazione delle stesse, sono i dipendenti in servizio del Comune di Paderno Dugnano, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, che abbiano lavorato effettivamente per un periodo di almeno sei mesi continuativi. Si considerano ai fini del raggiungimento del semestre, tutti gli istituti contrattuali e normativi che incidono sul rapporto di servizio sospendendolo o interrompendolo, ad

eccezione delle assenze relative congedo di maternità, paternità o parentale, infortunio sul lavoro e assenze legate alla terapia salvavita. Quanto sopra si applica, con le medesime modalità, anche al personale impegnato nell'ente nell'ambito del contratto di somministrazione di lavoro.

5. Le incentivazioni di cui al presente articolo, in quanto direttamente connesse all'effettiva prestazione svolta dal lavoratore a seguito di un procedimento di valutazione, non possono essere attribuite al personale dipendente del Comune di Paderno Dugnano che presta, a qualsiasi titolo, la propria attività per un altro ente, ancorché presso l'ente di destinazione non abbia percepito emolumenti a titolo di incentivazioni. In relazione a quanto previsto dall'art. 47, comma 2, del CCNL 14/09/2000 per il personale in distacco sindacale, le parti stabiliscono che allo stesso possa essere attribuita una incentivazione pari all'incentivo medio effettivamente erogato nel periodo di riferimento al personale in servizio presso l'ente all'interno della medesima categoria di appartenenza. Tale facoltà opera esclusivamente a richiesta del lavoratore in distacco sindacale, da presentare entro il 31 dicembre dell'anno cui l'incentivazione si riferisce, alla quale va inoltre allegata una dichiarazione dell'ente sindacale dalla quale risulti che, presso quest'ultimo, il lavoratore distaccato non percepisce alcun emolumento a titolo di incentivazione e/o premio annuale correlato ai risultati o alla prestazione individuale, che l'ente è dotato di un sistema di valutazione rispettante i principi della vigente normativa in materia di valutazione per gli enti locali, oltre alla specifica che la

prestazione resa è stata adeguata rispetto ai livelli attesi presso tale organizzazione. La mancata presentazione della richiesta nei termini definiti equivale a rinuncia alla incentivazione e la mancanza di una sola delle dichiarazioni che precedono rendono inammissibile la richiesta.

6. Qualora nell'anno di riferimento, per effetto di incentivazione previste da specifiche norme di legge ovvero di cui ai successivi artt. 6) e 8), somme superiori a quella media pro-capite complessiva prevista per il premio annuale dell'anno di riferimento, quest'ultimo, ove dovuto in base ai parametri previsti dal presente regolamento e con riferimento a detti lavoratori, sarà ridotto delle percentuali previste negli accordi decentrati vigenti. Le somme risparmiate a seguito dell'applicazione delle succitate riduzioni andranno ad incrementare le risorse per l'incentivazione generale, con esclusione del personale oggetto di decurtazione.
7. Il parametro retributivo valido per la determinazione del premio individuale è connesso alla categoria di appartenenza, secondo i valori stabiliti dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa vigente al momento della determinazione del premio annuale .
8. Il premio annuale è rapportato, all'interno di ciascuna fascia, al parametro retributivo del dipendente ed alla valutazione raggiunta dallo stesso e parametrata secondo quanto sopraddetto.

Art. 5 - Bonus delle eccellenze

1. Tale bonus è attribuito, nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione collettiva nazionale, ad una quota non superiore al 5% dei lavoratori inseriti nella fascia di merito più elevata per il premio annuale della *performance* individuale.
2. I lavoratori che percepiscono tale bonus integrativo rispetto a quello del precedente

articolo 4, non possono ottenere il premio annuale dell'innovazione o avere diritto ai percorsi di alta formazione, se non dopo aver rinunciato al presente bonus.

Art. 6 - Premio di efficienza

1. Oggetto della incentivazione sarà la definizione di un progetto che possa determinare risparmi sui costi di funzionamento quale diretta conseguenza dei processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'organizzazione nel suo complesso o in una delle sue articolazioni interne.
2. Il progetto dovrà essere inserito nel piano annuale della *performance* e conterrà, nel rispetto di quanto definito dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa, tutti gli elementi riportati nei commi a seguire.
3. Nel singolo progetto saranno indicate:
 - a) la quota effettiva attesa delle risorse destinata all'incentivazione, che in nessun caso potrà superare il 30% del risparmio atteso o altro valore superiore se consentito dalle vigenti disposizioni in materia . La quota sarà quantificata sulla base dell'impatto del risparmio sui servizi dell'ente, della difficoltà e della trasversalità del progetto, dell'impegno richiesto al personale dell'ente;
 - b) la quota da destinare al personale proficuamente coinvolto, che non può superare il 60% della quota delle risorse di cui alla precedente lett. a). Tale quota sarà quantificata sulla base del numero dei lavoratori coinvolti direttamente e dell'impegno loro richiesto;

4. Il progetto dovrà contenere l'ammontare dei "costi di funzionamento" sostenuti nell'ente nell'esercizio finanziario precedente sui quali si sviluppa il progetto di riduzione. Per "costi di funzionamento" devono intendersi quelli riferiti ai seguenti ambiti:
- personale;
 - beni di consumo;
 - acquisto di servizi;
 - altri costi di esercizio (amministrativi, imposte e tasse).
5. Per ciascuna voce di spesa dovrà essere indicato il valore di base, l'obiettivo finale di riduzione atteso ed eventualmente, in presenza di più obiettivi di riduzione, il suo peso ponderato. La misura del raggiungimento dell'obiettivo sarà costituita dalla somma dei singoli parametri previsti.
6. I risparmi effettivamente realizzati sono utilizzabili solo consuntivo e solo dopo aver acquisito il parere dell'organo di revisione contabile per la parte finanziaria, e del nucleo di valutazione per la certificazione del raggiungimento degli obiettivi contenuti nel piano. I soggetti certificatori si avvalgono a tale fine delle apposite certificazioni acquisite dagli uffici preposti, e desunte dai diversi strumenti di programmazione e controllo in uso nell'ente, quali la relazione sulla *performance*, il monitoraggio del PEG e il bilancio dell'ente.
7. Le risorse definite, in via presuntiva, ai sensi del precedente comma 3, lett. a) saranno rapportate all'effettivo grado di raggiungimento dell'obiettivo atteso secondo la seguente scala parametrica:
- raggiungimento di almeno il 95% dei risultati attesi: 100% delle risorse definite a preventivo;
 - raggiungimento di almeno il 90% dei risultati attesi: 90% delle risorse definite a preventivo;
 - raggiungimento di almeno il 85% dei risultati attesi: 85% delle risorse definite a preventivo;
 - risultati inferiori al 85%: nessuna risorsa.
8. In ogni caso, in considerazione del risultato conseguito e della parametrizzazione di cui sopra, il valore delle risorse destinate alla contrattazione collettiva non può essere superiore al 30% del risparmio effettivo realizzato o alla misura più elevata se consentita dalle disposizioni vigenti in materia.
9. Il premio previsto per il singolo dipendente coinvolto direttamente sarà determinato considerando il grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo ottenuto, il grado di apporto quantitativo personale al conseguimento dell'obiettivo, come certificato dal responsabile del progetto. Il valore del premio considererà inoltre la valutazione della *performance* individuale conseguita nell'ambito della valutazione annuale.
10. La quota di risorse effettivamente correlata al grado di raggiungimento dei risultati attesi, non destinata al personale direttamente coinvolto nelle attività progettuali, è integrata alle risorse destinate al premio annuale per la *performance* individuale, per essere ripartita fra i dipendenti secondo le modalità di cui all'art. 3 e 4 del presente regolamento.

Art. 7 - Bonus annuale dell'innovazione

1. Nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione collettiva nazionale annualmente la direzione dell'ente può disporre, con apposito avviso, la presentazione, da parte di dirigenti, lavoratori o gruppi di essi, di un

progetto che abbia lo scopo di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla *performance* dell'organizzazione.

2. Gli avvisi di selezione conterranno ogni utile elemento circa le modalità di presentazione dei progetti, dei loro contenuti, dei criteri e modalità di valutazione, delle potenziali ricompense. I progetti potranno essere presentati da gruppi di lavoratori. Particolare apprezzamento sarà attribuito ai gruppi che esprimano competenze multidisciplinari e che valorizzino la integrazione aziendale.
3. Sulla base della scelta effettuata dalla direzione dell'ente sui progetti da realizzare, il Nucleo di Valutazione definisce il vincitore mediante una valutazione comparativa dei progetti realizzati. Il premio viene assegnato, per il progetto vincitore, al personale coinvolto nello stesso.

Art. 8 - Incentivazioni particolari e finalizzate

1. La direzione aziendale, in base ai propri programmi ed obiettivi contenuti negli strumenti di programmazione, può valutare di correlare il raggiungimento di taluni risultati che abbiano un forte impatto aziendale, ad una incentivazione. A tal fine predispone specifici progetti, contenenti specifici obiettivi ed individua, nell'ambito delle risorse aggiuntive di cui all'art. 40, comma 3 - quinquies del D.Lgs. n. 165 del 30.3.2001 e successive modifiche ed integrazioni, il quadro delle risorse economiche da destinare a titolo di premialità per i risultati raggiunti. Dette risorse, correlate agli effettivi risultati raggiunti, certificati dal Nucleo di Valutazione, saranno ripartite esclusivamente a consuntivo, in seguito alla intervenuta certificazione.
2. Le risorse di cui al precedente comma finanziano progetti correlati al miglioramento

quali-quantitativo dei servizi (attivazione di nuovi servizi e/o ampliamento di quelli esistenti) o a processi di riorganizzazione, nei limiti massimi delle risorse autorizzate in base all'ordinamento interno per la contrattazione decentrata, alle seguenti condizioni:

- il miglioramento o la riorganizzazione si traducano in un beneficio per l'utenza esterna o interna;
 - il miglioramento o la riorganizzazione producano risultati concreti, misurabili attraverso indicatori;
 - il miglioramento o la riorganizzazione si attuino attraverso il coinvolgimento attivo e determinante del personale interno per raggiungere risultati importanti;
 - le risorse siano previste a fronte di effettivi maggiori servizi
 - le risorse siano rese effettivamente disponibili a seguito di verifica dei risultati raggiunti, anche con gradualità rispetto all'effettivo grado di raggiungimento degli stessi;
 - le risorse siano quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli;
 - le risorse siano previste nel bilancio annuale e nel PEG.
3. Il progetto dovrà contenere: l'indicazione del responsabile, le finalità e gli obiettivi da raggiungere, altri elementi circa i benefici esterni e/o interni attesi, le attività da svolgere, gli indicatori di risultato, l'elenco dei partecipanti e i compiti connessi, le modalità di verifica periodica e finale, il sistema di correlazione fra risultati raggiunti e risorse effettivamente rese

- disponibili, le modalità di ripartizione delle suddette risorse ai partecipanti, sotto forma di premialità. Il direttore proponente acquisirà, anche tramite la direzione delle risorse umane, il parere preventivo non vincolante del collegio dei revisori ed eventualmente del Nucleo di Valutazione. In casi di urgenza, ovvero quando non sia possibile riunire i suddetti organi in tempi utili con la approvazione del progetto da parte della giunta comunale, il parere si intende espresso anche mediante posta elettronica o con altre forme multimediali, purchè si possano certificare come pervenute all'ente, da parte della maggioranza dei componenti di ciascuno dei suddetti organi, le rispettive posizioni sulla proposta, concludentisi, alternativamente con la formula "PARERE FAVOREVOLE" "PARERE NON FAVOREVOLE". In tale ultimo caso deve essere espressa una motivazione. Il parere si intenderà espresso, da ciascun organo, nella forma manifestata dalla maggioranza dei componenti. In caso di parità il parere non si intende espresso.
4. A seguito dell'acquisizione dei pareri di cui al comma precedente, il progetto è sottoposto all'approvazione della giunta comunale. Sulla proposta di deliberazione devono essere espressi sia il parere di regolarità tecnica sia dal direttore proponente che dal direttore delle risorse umane, unitamente al parere di regolarità contabile del direttore del settore finanziario. Dopo la sua approvazione da parte della giunta comunale verrà fornita informazione alle oo.ss. e alle r.s.u. Nella redazione del progetto si definiranno altresì le eventuali modalità di inserimento degli indicatori progettuali nel piano annuale della *performance*.
 5. Il soggetto responsabile del progetto dovrà compilare la scheda progetto, secondo lo schema fornito dal servizio organizzazione e risorse umane.
 6. Il soggetto responsabile del progetto, a conclusione delle attività progettuali, dovrà predisporre una breve relazione che metta in rilievo i risultati raggiunti rispetto a quelli attesi e restituendo il valore conseguito negli indicatori di risultato. Detta relazione è sottoposta alla valutazione da parte del Nucleo di Valutazione, che può sentire il responsabile del progetto o il direttore proponente per acquisire maggiori informazioni in ordine ai risultati conseguiti, chiedendo laddove lo ritenga necessario evidenza degli output previsti.
 7. I dati a consuntivo potranno essere desunti dai diversi strumenti di programmazione e controllo in uso nell'ente, quali la relazione sulla *performance*, il monitoraggio del PEG e il bilancio dell'ente.
 8. Le risorse destinate in via preventiva al raggiungimento dei risultati contenuti nei progetti di cui al comma 2) sono rapportate, a consuntivo, all'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi quanto previsto negli accordi decentrati vigenti.
 9. Il premio previsto per il singolo dipendente coinvolto direttamente nelle attività progettuali sarà determinato con le modalità contenute nel progetto, considerando, per ciascun partecipante, il grado di apporto quantitativo e di quello qualitativo, al conseguimento dell'obiettivo, come certificato dal responsabile del progetto. Nel caso di attività progettuali di durata pari all'anno solare la valutazione dell'apporto qualitativo, ove dichiarato a preventivo, dovrà essere assunta dai risultati della *performance* individuale conseguiti dal dipendente direttamente coinvolti nell'ambito del sistema di valutazione della *performance*

applicato nell'ente. La premialità conseguente ai soli progetti di cui al presente comma, essendo integrativa a quella di cui al precedente articolo 4) non è soggetta all'applicazione delle fasce di merito di cui al precedente articolo 3).

10. Per progetti che investono la totalità dei lavoratori dell'ente, le risorse determinate a consuntivo sulla base dell'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi ed in applicazione della parametrizzazione di cui al comma 7), sono integrate a quelle della premialità annuale per la *performance* individuale e ripartite, a ciascun lavoratore, secondo le modalità di cui agli articoli 3) e 4) del presente regolamento.
11. Per i progetti che investono la totalità dei dipendenti, ma prevedono una quota destinata all'incentivazione del solo gruppo coinvolto direttamente nelle attività progettuali, la premialità destinata a questi ultimi, essendo integrativa a quella di cui al precedente articolo 4) non è soggetta all'applicazione delle fasce di merito di cui al precedente articolo 3).
12. In relazione alle risorse previste dall'art. 15, comma 2 del CCNL 1.4.1999, il Comune di Paderno Dugnano valuterà annualmente l'ammontare delle risorse da destinare alla contrattazione, entro il limite massimo di quanto consentito da tale clausola contrattuale. Le risorse così definite saranno finalizzate a sostenere obiettivi di produttività connessi alla attività progettuale contenuta nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della *Performance* (ad eccezione di quei progetti di PEG che avranno una specifica fonte di finanziamento), la *performance* di processo e quella legata alla riorganizzazione dell'ente. Le risorse saranno rese disponibili nella misura preventivata, al termine dell'esercizio, qualora nell'ente sia stato conseguito almeno il 80% degli obiettivi definiti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della *Performance*, nonché degli indicatori legati alla *performance* di

processo e/o alla realizzazione della riorganizzazione dell'Ente finanziata con tali risorse, come certificato dal Nucleo di Valutazione sulla base dei dati forniti dall'ufficio "Programmazione, Controllo e Qualità". Qualora la percentuale degli obiettivi raggiunti sia inferiore alla soglia indicata ma superiore al 50%, la quota definita presuntivamente sarà ridotta in misura proporzionale; in caso di raggiungimento di una percentuale inferiore al 50% non sarà resa disponibile alcuna risorsa.

13. In relazione a quanto previsto dall'art. 54 del CCNL 14/9/2000, la quota resa disponibile, annualmente è suddivisa fra i singoli lavoratori sulla base dell'apporto individuale di ciascuno (inteso non solo in termini quantitativi, ma anche di carichi di lavoro dell'unità organizzativa di riferimento), come certificato dal Responsabile del servizio.

Art. 9 – Piani triennali di razionalizzazione

1. Una quota pari al massimo al 50% delle eventuali economie di spesa derivanti dall'adozione del piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche, in armonia con il disposto dall'articolo 16, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 1, possono essere destinate annualmente alla contrattazione integrativa.

2. Di tale quota il 50%, sono destinate alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.
3. Nel caso di allocamento nel fondo per le risorse decentrate delle economie aggiuntive di cui ai precedenti commi si applicherà il sistema di suddivisione delle risorse e liquidazione dei premi secondo quanto disposto dal presente articolo.
4. Nella stesura di detti piani dovranno essere contenute le seguenti indicazioni:
 - evidenziazione della spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate
 - indicazione dell'eventuale obiettivo di riduzione della spesa contenuto dalla vigente normativa
 - gli obiettivi correlati, descritti in termini sia fisici e sia finanziari.
5. Le risorse destinate alla contrattazione integrativa sono suddivise in due quote
 - a) una quota pari al 50 per cento è destinata alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come specificato nel precedente articolo 3
 - b) una quota pari al 50 per cento è destinata all'incentivazione generale del personale.
6. Le risorse destinate all'incentivazione generale del personale, di cui al paragrafo b) del comma precedente, sono suddivise in tre quote:
 - b.1) una quota pari al 10% va a implementare le risorse destinate all'incentivazione del personale ed è erogata secondo quanto stabilito nel sistema di valutazione vigente e nell'art. 4 del presente regolamento;
 - b.2) una quota pari al 60% è destinata all'incentivazione del solo personale coinvolto nei processi che hanno comportato i risparmi contenuti nei piani di razionalizzazione
 - b.3) una quota pari al 30% è destinata all'incentivazione prevista dall'art. 5 - 11-quinquies - del DL 95/2012 secondo quanto disposto nel successivo comma.
7. Con riferimento alla quota di incentivazione di cui al precedente punto b.3., si stabilisce che al 50 per cento dei dirigenti e del personale non dirigenziale che risultano più meritevoli in esito alla valutazione effettuata, è attribuito un trattamento accessorio maggiorato, nei limiti delle risorse disponibili, del 15 per cento rispetto al trattamento accessorio medio attribuito ai dipendenti appartenenti alle stesse categorie. Per i dirigenti e gli incaricati di posizione organizzativa si fa riferimento alla retribuzione di risultato. Per il calcolo dei percipienti di ciascuna categoria, si provvederà all'arrotondamento all'eccesso, sempre nel rispetto delle risorse disponibili e della quota del 50 per cento massima di dipendenti cui erogare l'incentivazione. L'erogazione delle incentivazioni di cui al presente articolo al personale dirigente si applica solo nel caso in cui le risorse di cui al punto b.3. del precedente comma ammontino ad almeno € 50.000.
8. La somma destinata all'incentivazione di cui al precedente comma deve essere suddivisa percentualmente nelle diverse categorie di personale, applicando le parametrizzazioni vigenti. L'erogazione di tale incentivazione ai dipendenti è fatta, per ciascuna categoria, nel limite delle risorse a disposizione calcolate come sopra specificato.
9. Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate, rispetto a

quelle già previste dalla normativa vigente, sono utilizzabili annualmente solo consuntivo. Il raggiungimento degli obiettivi fissati nei piani di razionalizzazione sarà valutato a consuntivo da parte del Nucleo di Valutazione per la certificazione del raggiungimento degli obiettivi contenuti nel piano, acquisite le certificazioni dagli uffici preposti e il parere dell'organo di revisione contabile per la parte finanziaria. I dati a consuntivo potranno essere desunti dai diversi strumenti di programmazione e controllo in uso nell'ente, quali la relazione sulla *performance*, il monitoraggio del PEG e il bilancio dell'ente.

10. Il premio previsto per il singolo dipendente coinvolto direttamente, come indicato nel comma 6 lett. b.2., sarà determinato considerando il grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo ottenuto, il grado di apporto quantitativo personale al conseguimento dell'obiettivo, come certificato dal responsabile del progetto. Il valore del premio considererà inoltre la valutazione della *performance* individuale conseguita nell'ambito della valutazione annuale. Nel caso il risparmio sia conseguito con riferimento ai risparmi sul personale cessato o assente e non sostituito, partecipano i dipendenti dell'ufficio o del servizio interessato.
11. La quota di risorse, di cui al comma 6 lett. b.1., effettivamente correlata al grado di raggiungimento dei risultati attesi, non destinata al personale direttamente coinvolto nelle attività progettuali, è integrata alle risorse destinate al premio annuale per la *performance* individuale, per essere ripartita fra i dipendenti secondo le modalità di cui all'art. 3 e 4 del presente regolamento.
12. Una volta adottato il piano triennale deve essere data opportuna informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.
13. Annualmente dovrà essere effettuata una valutazione circa il piano triennale, valutando la necessità di modificare il piano stesso,

laddove modifiche organizzative, finanziarie o normative lo rendessero necessario.

Art. 10 – Strumenti di incentivazione organizzativa

1. Per valorizzare il personale, il Comune di Paderno Dugnano può anche utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:
 - progressioni di carriera;
 - attribuzione di incarichi e responsabilità;
 - accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.
2. Le progressioni di carriera e l'attribuzione di incarichi di responsabilità trovano disciplina nel regolamento degli uffici e dei servizi, nella legislazione nazionale e nella contrattazione nazionale e decentrata integrativa.

Art. 11 – Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, che si collocano nella fascia di merito più elevata, possono essere promossi e finanziati annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi tra cui anche quelli di alta formazione presso istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.
2. Il budget destinato all'incentivazione del presente istituto non può superare il 20% delle risorse destinate alla formazione del personale dell'ente.
3. L'accesso, la gestione e l'organizzazione dei percorsi di alta

formazione trovano apposita disciplina nel piano triennale di formazione.

Art. 12 – Norme specifiche per il personale dirigente

1. Qualora ad un dirigente sia attribuito un incarico dirigenziale aggiuntivo temporaneo ai sensi di quanto previsto dalla contrattazione integrativa, compete allo stesso un'integrazione della retribuzione di risultato spettante in tale anno per la propria posizione, anche in deroga ai limiti massimi previsti dalla vigente contrattazione nazionale e decentrata. La quota integrativa corrisponde alla retribuzione di risultato attribuita alla posizione sostituita, considerando come riferimento il valore della retribuzione di posizione che sarebbe maturata nel corso del periodo di durata dell'incarico sostitutivo
2. La quota aggiuntiva, come sopra determinata, è erogata secondo le modalità previste per l'erogazione della retribuzione di risultato, a seguito dell'ordinario procedimento di valutazione delle prestazioni.
3. Quanto sopra disposto si applica anche al caso di frazionamento dell'incarico da sostituire fra più dirigenti. In questo caso l'integrazione è ripartita dal Segretario Generale fra i dirigenti interessati, secondo il peso delle attività ad essi da trasferire.

Art. 13 – Periodo transitorio

1. In considerazione della complessità del sistema premiale introdotto dal D. Lgs. 27.10.2009, n. 150 e nel rispetto dei principi a cui gli enti locali devono dare regolamentazione nell'ambito dei propri ordinamenti, gli strumenti della valutazione delle performance individuali e della premialità, trovano progressiva attuazione nell'ambito dell'organizzazione del Comune di Paderno Dugnano.

2. La differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2, e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e come disciplinata dall'art. 3 del vigente regolamento, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009, ad eccezione di quanto disposto nell'articolo nove del presente regolamento in tema di Piani di Razionalizzazione.

Per il personale, con esclusione di quello con qualifica dirigenziale e il Segretario Generale, la scala retributiva di collegamento fra i risultati della valutazione della prestazione individuale e l'incentivazione individuale (o la retribuzione di risultato per le posizioni organizzative) è la seguente:

% Punti ottenuti nella valutazione rispetto a quelli resi disponibili dal sistema di valutazione dell'Ente	% incentivo (o retribuzione di risultato) attribuita
dal 90 al 100%	100%
dal 80 al 89%	90%
dal 70 al 79%	80%
dal 60 al 69%	70%
inferiore al 60%	0

3. Le economie finali riscontrate a consuntivo sulla prestazione del personale, ad eccezione di quelle risultanti dall'attribuzione della retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa, sono destinate al personale che abbia ottenuto nella valutazione della prestazione un risultato non inferiore al 90% dei punti resi disponibili dal sistema, in base al parametro retributivo, ad integrazione del premio

incentivante spettante, senza pregiudizio per l' eventuale attribuzione della quota stabilita all'art. 9, comma 6, lett. b3) del presente regolamento.

4. Fino alla piena attuazione del sistema di applicazione delle fasce di cui all'art. 3 del presente regolamento, e alla conseguente normalizzazione dei giudizi valutativi, nonché al fine di armonizzare gli effetti economici derivanti dalle valutazioni operate da diversi soggetti valutatori, annualmente le risorse destinate dalla contrattazione decentrata integrativa all'incentivazione collegata alla performance individuale di cui all'art. 4 del presente regolamento vengono ripartite in budget settoriali, sulla base dell'effettiva assegnazione di personale e del parametro retributivo di ciascun dipendente stabilito per le incentivazioni generali dalla disciplina contrattuale integrativa vigente.
5. Per il personale di qualifica dirigenziale e per il Segretario Generale, la scala retributiva di collegamento fra i risultati della valutazione della prestazione individuale e la retribuzione di risultato potenziale, fino alla piena applicazione del sistema in fasce, è la seguente:

% Punti ottenuti nella valutazione rispetto a quelli resi disponibili dal sistema di valutazione dell'Ente	% retribuzione di risultato attribuita
dal 96 al 100%	100%
dal 91 al 95%	95%
dal 86 al 90%	90%
dal 81 al 85%	85%
dal 76 al 80%	80%
dal 70 al 75%	70%
inferiore al 69%	0

6. Le economie finali riscontrate a consuntivo sulla prestazione dei direttori sono destinate ai dirigenti che abbiano ottenuto nella valutazione della prestazione un risultato non inferiore al 95% dei punti resi disponibili dal sistema ad integrazione della retribuzione di risultato spettante. L'erogazione sarà effettuata con l'applicazione della seguente formula:

$$RRI = EF / \sum VI * VI$$

dove

RRI = retribuzione di risultato integrativa per i *best performer*

EF = economie finali riscontrate a consuntivo

$\sum VI$ = sommatoria del punteggio relativo alla valutazione individuale *best performer*

VI = punteggio relativo alla valutazione individuale *best performer*