

# **COMUNE DI SOZZAGO**

## **Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMV)**

### **Articolo 1 - Premessa**

1. Il presente documento è diretto a disciplinare il sistema di misurazione e di valutazione delle prestazioni dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), dipendenti e Segretario Comunale, in conformità con lo Statuto.
2. Il sistema riconosce come valori di riferimento quelli della trasparenza, della valutazione dei comportamenti e delle prestazioni rispetto ai programmi dell'Amministrazione e del merito individuale e dei gruppi di lavoro.
3. La valutazione si attua utilizzando criteri selettivi di valorizzazione del merito, sulla base dei risultati conseguiti, anche ai fini dei sistemi premianti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.

### **Articolo 2 – Gli attori della valutazione**

1. I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:
  - a) Il Sindaco;
  - b) la Giunta;
  - c) Nucleo di Valutazione;
  - d) I Titolari di Elevata Qualificazione (E.Q.);
2. In particolare:
  - La Giunta approva gli obiettivi di ciascuna Area, individuati dal Segretario comunale sulla base della proposta presentata dai Responsabili di Area/ titolari di E.Q;
  - Il Sindaco valuta il Segretario comunale;
  - Il Nucleo di valutazione valuta i Titolari di Elevata Qualificazione, con il supporto e la collaborazione del Segretario Comunale;
  - I Titolari di Elevata Qualificazione valutano i dipendenti assegnati all'Area.
3. I risultati di performance di Ente e di Area organizzativa confluiscono nella Relazione sulla performance, sottoposta a validazione del Nucleo di Valutazione e ad approvazione da parte della Giunta.
4. Qualora un'Area fosse assegnata alla Responsabilità di un membro della Giunta Comunale ai sensi dell'art.53, comma 23 della Legge 388/2000 non si procede alla valutazione del Responsabile e nel caso all'Area fossero assegnati dei dipendenti la valutazione sarà effettuata dal Segretario Comunale.

### **Articolo 3 - Finalità della valutazione**

1. Il processo di valutazione persegue le seguenti finalità:

- a) orientare la prestazione dei valutati verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente;
- b) la valorizzazione dei dipendenti;
- c) l'introduzione di una cultura organizzativa della responsabilità per il miglioramento della performance rivolta allo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del merito;
- d) l'assegnazione degli incentivi di produttività e dell'indennità di risultato.

### **Articolo 4 - Oggetto della valutazione**

1. Oggetto della valutazione è il raggiungimento degli obiettivi programmati, il contributo assicurato alla performance generale della struttura e la performance dell'ambito organizzativo

di diretta responsabilità (responsabili) o alla performance del servizio (dipendenti) e le competenze e i relativi comportamenti tenuti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati.

2. Gli obiettivi dovranno possedere determinate caratteristiche:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni analoghe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.

### **Articolo 5 – Criteri di Valutazione del Segretario Comunale**

1. La valutazione del segretario viene effettuata dal Sindaco sulla base delle seguenti componenti:

- a) performance organizzativa (nella misura del 20%); si tiene conto del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici complessivi dell'ente, nonché dell'andamento delle condizioni strutturali dell'ente;
- b) raggiungimento degli obiettivi (nella misura del 20%);
- c) competenze professionali (nella misura del 60%); si tiene conto dello svolgimento dei compiti previsti dalla normativa.

### **Articolo 6 - Criteri per la valutazione dei Titolari di Elevata Qualificazione**

1. Il Nucleo di valutazione, con l'ausilio del Segretario Comunale, valuta la performance dei titolari di Elevata Qualificazione sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

- a) nella misura del 20% per la performance organizzativa generale dell'ente e della struttura diretta, accertata dal Nucleo di Valutazione;
- b) nella misura del 35% per i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi operativi individuali assegnati;
- c) nella misura del 20 % per i comportamenti organizzativi, con l'ausilio del Segretario Comunale
- d) nella misura del 15 % per le competenze professionali dimostrate;
- e) nella misura del 10% per la capacità di valutazione dei collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

2. Nel caso in cui non vi siano collaboratori il punteggio del 10% viene distribuito nella misura del 5% nel parametro sub3) e nella misura del restante 5% nel parametro sub 4)

3. Al risultato complessivo dato dalla valutazione di tutti i fattori si applica una decurtazione della retribuzione di risultato fino al 30% in relazione all'indice di tempestività dei pagamenti dell'Ente, calcolato secondo il medico indicato nel parametro sub 6)

4. La valutazione dei titolari di Elevata Qualificazione avviene sulla base della scheda allegata al presente Regolamento (ALLEGATO A).

## **1) VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA GENERALE DELL'ENTE E DELLA STRUTTURA DIRETTA**

La valutazione della performance organizzativa ha per oggetto lo stato di attuazione degli obiettivi di programmazione strategica e di indirizzo politico amministrativo degli organi di governo dell'ente, desunti dal programma politico amministrativo, presentato al consiglio al momento dell'insediamento, ed evidenziati nella documentazione di programmazione.

Nella valutazione della performance organizzativa si tiene conto:

- a. del funzionamento dell'ente, nel rispetto dei principi di economicità ed efficienza
- b. della corretta e funzionale erogazione di servizi all'utenza, nel rispetto degli indirizzi forniti dall'ente.
- c. gestione efficace ed efficiente dei servizi rivolto al territorio nel suo insieme, nel rispetto degli indirizzi forniti dall'ente.
- d. del rispetto degli obblighi di trasparenza e degli adempimenti richiesti dalle disposizioni riguardanti la prevenzione della corruzione.
- e. obiettivi di accessibilità

Il peso ponderale (a) non deve essere superiore al totale massimo dei punti assegnabili per ciascuna voce.

Nell'assegnazione della valutazione (b) si applica il seguente metodo:

- fino al 30% quando l'obiettivo non è stato raggiunto o ha risultati poco significati

- fino al 50% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- fino allo 80% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;
- fino al 100% quando l'obiettivo è stato superato

Il punteggio complessivo si calcola moltiplicando il peso ponderale per la valutazione (axb) e dividendo il risultato complessivo per 100.

## **2) VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

La valutazione dei risultati ha ad oggetto il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al responsabile Piano Performance nell'ambito del PIAO.

Nella valutazione dei risultati si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate al singolo responsabile per il conseguimento degli obiettivi di gestione che degli eventuali scostamenti dall'obiettivo a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del responsabile.

Il peso ponderale (a) non deve essere superiore al totale massimo dei punti assegnabili per ciascuna voce.

Nell'assegnazione della valutazione (b) si applica il seguente metodo:

- fino al 30% quando l'obiettivo non è stato raggiunto o ha risultati poco significativi
- fino al 50% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- fino allo 80% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;
- fino al 100% quando l'obiettivo è stato superato

Il punteggio complessivo si calcola moltiplicando il peso ponderale per la valutazione ( axb) e dividendo il risultato complessivo per 100.

## **3) VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (CAPACITÀ MANAGERIALI ESPRESSE)**

La valutazione delle capacità manageriali prende in considerazione l'insieme delle capacità e delle competenze organizzative e relazionali rilevate nei comportamenti nel corso dell'anno.

Nell'ambito dei fattori di valutazione delle capacità manageriali si tiene conto dei seguenti fattori:

- Innovazione e propositività: Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta
- Interazione con gli organi di indirizzo politico: Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo
- Gestione delle risorse umane: Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati

- Gestione economica ed organizzativa: Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità
- Autonomia: Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori
- Decisionalità: Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza
- Tensione al risultato: Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato
- Flessibilità: Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro
- Attenzione alla qualità: Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito
- Collaborazione: Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale

Il peso ponderale (a) non deve essere superiore al totale massimo dei punti assegnabili per ciascuna voce.

Nell'assegnazione della valutazione (b) si applica il seguente metodo:

- fino al 30% quando l'obiettivo non è stato raggiunto
- fino al 50% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- fino allo 80% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;
- fino al 100% quando l'obiettivo è stato superato

Il punteggio complessivo si calcola moltiplicando il peso ponderale per la valutazione ( a**x**b) e dividendo il risultato complessivo per 100.

#### **4) VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE**

La valutazione delle competenze professionali dei responsabili tiene conto della qualità dello svolgimento delle loro attività di istituto, anche alla luce del necessario livello di aggiornamento.

Nella valutazione delle competenze professionali si tiene conto dei seguenti fattori:

- Aggiornamento delle conoscenze - capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali
- Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie

Il peso ponderale (a) non deve essere superiore al totale massimo dei punti assegnabili per ciascuna voce.

Nell'assegnazione della valutazione (b) si applica il seguente metodo:

- fino al 30% quando l'obiettivo non è stato raggiunto
- fino al 50% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;

- fino allo 80% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;
- fino al 100% quando l'obiettivo è stato superato

Il punteggio complessivo si calcola moltiplicando il peso ponderale per la valutazione ( axb) e dividendo il risultato complessivo per 100.

## **5) VALUTAZIONE DELLA CAPACITÀ DI VALUTARE I COLLABORATORI**

La capacità di valutazione dei collaboratori, se prevista possibile, è apprezzata dal Ndv in relazione agli esiti dei giudizi effettuati dal Responsabile di Area nei confronti dei propri collaboratori.

Nella valutazione della capacità di valutare i collaboratori si tiene conto dei seguenti fattori:

- Contenimento valutazioni ex aequo

Il peso ponderale (a) non deve essere superiore al totale massimo dei punti assegnabili per ciascuna voce.

Nell'assegnazione della valutazione (b) si applica il seguente metodo:

- fino al 30% quando l'obiettivo non è stato raggiunto
- fino al 50% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- fino allo 80% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;
- fino al 100% quando l'obiettivo è stato superato

Il punteggio complessivo si calcola moltiplicando il peso ponderale per la valutazione ( axb) e dividendo il risultato complessivo per 100.

Nel caso in cui non vi siano collaboratori o vi sia un solo collaboratore il punteggio del 10% viene distribuito nella misura del 5% nel parametro dei comportamenti organizzativi e nella misura del restante 5% nel parametro delle competenze professionali dimostrate.

## **6) DECURTAZIONE FINO AL 30% DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO – TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI (Art. 4 bis comma 2 del DL 13/2023)**

La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64. In base all'indice di tempestività dei pagamenti è applicata una decurtazione da 0 a 30 della retribuzione di risultato dell'incaricato di E.Q. Nell'assegnazione della valutazione si applica il seguente metodo:

- Quando l'indice di tempestività dei pagamenti è 0 o inferiore a 0, la valutazione è 0 e non si applica alcuna decurtazione.
- Quando l'indice di tempestività dei pagamenti è superiore allo 0, la valutazione è uguale all'indice di tempestività dei pagamenti arrotondato per eccesso ove la cifra decimale sia superiore a 0,5 e arrotondato per difetto nel caso inverso.

- Quanto l'indice di tempestività dei pagamenti è superiore a 30, la valutazione è 30 e si applica la decurtazione massima del 30%
- La valutazione è uguale al punteggio complessivo, che indica la percentuale di decurtazione.

### **Articolo 7 - Criteri per valutazione del personale dipendente**

1. La valutazione del personale dipendente non titolare di Elevata Qualificazione, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è data dalle seguenti quattro parti:

- a) per il 60% per i risultati raggiunti
- b) per il 20% per i comportamenti organizzativi
- c) per il 10% per le competenze professionali
- d) per il 10% per la valutazione finale assegnata alla E.Q. di riferimento

2. La valutazione del personale dipendente avviene sulla base della scheda allegata al presente **Regolamento (ALLEGATO B)**

#### **1) VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI**

La valutazione dei risultati ha ad oggetto il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e tiene conto di eventuali cause esogene ostative al conseguimento.

Il peso ponderale (a) non deve essere superiore al totale massimo dei punti assegnabili per ciascuna voce.

Nell'assegnazione della valutazione (b) si applica il seguente metodo:

- fino al 30% quando l'obiettivo non è stato raggiunto
- fino al 50% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- fino allo 80% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;
- fino al 100% quando l'obiettivo è stato superato

Il punteggio complessivo si calcola moltiplicando il peso ponderale per la valutazione ( a**x**b) e dividendo il risultato complessivo per 100.

#### **2) VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI**

Nella valutazione si tiene conto dei seguenti fattori:

- Impegno - Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura
- Qualità - Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività
- Autonomia - Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze
- Attenzione all'utenza -Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza

- Lavoro di gruppo - Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi

Il peso ponderale (a) non deve essere superiore al totale massimo dei punti assegnabili per ciascuna voce.

Nella valutazione dei comportamenti organizzativi vengono applicate le seguenti percentuali:

- 20% sono stati manifestati comportamenti organizzativi insufficienti;
- 40% non sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
- 60% sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
- 80% sono stati ampiamente manifestati comportamenti organizzativi adeguati al ruolo ricoperto;
- 100% sono stati manifestati comportamenti organizzativi in maniera ottimale.

Il punteggio complessivo si calcola moltiplicando il peso ponderale per la valutazione ( axb) e dividendo il risultato complessivo per 100.

### **3) VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI**

Per competenze professionali dimostrate si intende il grado di corrispondenza tra le competenze professionali possedute dai risultati conseguiti in precedenza con relativa valutazione e le competenze, effettivamente mostrate, nell'attività lavorativa dell'anno.

Nella valutazione si tiene conto dei seguenti fattori:

- Aggiornamento delle conoscenze - capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali
- Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie

Il peso ponderale (a) non deve essere superiore al totale massimo dei punti assegnabili per ciascuna voce.

Nell'assegnazione della valutazione (b) si applica il seguente metodo:

- 20% sono stati manifestati comportamenti organizzativi insufficienti;
- 40% non sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
- 60% sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
- 80% sono stati ampiamente manifestati comportamenti organizzativi adeguati al ruolo ricoperto;
- 100% sono stati manifestati comportamenti organizzativi in maniera ottimale.

Il punteggio complessivo si calcola moltiplicando il peso ponderale per la valutazione ( axb) e dividendo il risultato complessivo per 100.

### **4) VALUTAZIONE FINALE ASSEGNATA ALLA ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Questa componente di valutazione deriva da quella del titolare di Elevata Qualificazione. Tale risultato verrà valutato fino al 10%, in rapporto direttamente proporzionale all'esito della stessa.

Nel caso in cui non vi siano posizioni organizzative in quanto la responsabilità è affidata a un componente dell'organo esecutivo, il punteggio del 10% viene distribuito nella misura del 5% nel parametro dei comportamenti organizzativi e nella misura del restante 5% nel parametro delle competenze professionali dimostrate.

#### **Articolo 8 - Procedura di conciliazione e contenzioso**

1. Se la valutazione espressa dal Responsabile del Servizio non è condivisa dal dipendente, quest'ultimo può chiederne la modifica allo stesso Responsabile che lo ha valutato, formalizzando le proprie ragioni e i motivi con riferimento ai fatti e ai criteri valutativi, entro 10 giorni da quando la scheda viene illustrata e sottoscritta per presa visione.
2. Il Responsabile assume la decisione in merito all'istanza e formalizza la valutazione definitiva entro 10 giorni dal ricevimento dell'istanza del dipendente.
3. La procedura di valutazione si conclude con la sottoscrizione della scheda per presa visione del dipendente ovvero con la decisione definitiva del Responsabile sulla richiesta motivata del dipendente di modifica della valutazione.
4. Se la valutazione espressa dal Sindaco non è condivisa dal Responsabile o dal Segretario comunale la richiesta di modifica deve essere trasmessa al Sindaco e al Nucleo di Valutazione, formalizzando le proprie ragioni e i motivi con riferimento ai fatti e ai criteri valutativi, entro 10 giorni da quando la scheda viene illustrata e sottoscritta per presa visione.
5. Il Nucleo di Valutazione, entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta di contestazione scritta e motivata, con ampi poteri istruttori, verifica la validità e la completezza della motivazione e sulla base di tali accertamenti esprimerà il proprio parere in merito, riferendo agli interessati e al Sindaco.
6. Il Sindaco assume la decisione in merito all'istanza e formalizza la valutazione definitiva entro 10 giorni dal ricevimento del parere del Nucleo di Valutazione.
7. Se persiste l'insoddisfazione sulla decisione definitiva del valutatore rispetto alla richiesta di modifica della valutazione, il dipendente o il Responsabile attiva la formale procedura di contenzioso innanzi al giudice ordinario secondo le modalità di cui agli articoli 65 e 66, D.Lgs n. 165/2001.

#### **Articolo 9 – Ciclo della performance**

1. Il processo di valutazione è articolato in tre fasi fondamentali: l'iniziale, l'intermedia e la finale. Ciascuna di queste fasi è collegata alle altre in maniera coerente.

a) FASE INIZIALE: ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI

b) FASE INTERMEDIA: MONITORAGGIO PERIODICO SULLA PERFORMANCE

Il Nucleo di Valutazione, con il supporto del Segretario Comunale:

- a. aggiorna e monitora almeno una volta l'anno il grado di realizzazione degli obiettivi, anche con colloqui individuali;
- b. propone, ove necessario, interventi correttivi, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione;

### c) FASE FINALE

I titolari di Elevata Qualificazione (EQ), entro e non oltre il 31 marzo di ogni anno, inviano al Segretario Comunale il report finale del raggiungimento degli obiettivi dell'anno precedente e le schede di valutazione dei dipendenti, sempre con riferimento all'anno precedente.

Il report sull'attuazione degli obiettivi viene trasmesso al Nucleo di Valutazione e al Segretario comunale, è verificato dal Nucleo di Valutazione con il supporto del Segretario Comunale, unitamente alle schede di valutazione dei singoli dipendenti.

Il Nucleo di Valutazione, dopo apposito colloquio con i titolari di Elevata Qualificazione, presenta al Sindaco la proposta di valutazione dei titolari di Elevata Qualificazione (EQ).

I risultati confluiscono nella Relazione sulla performance, validata dal Nucleo di Valutazione e sottoposta ad approvazione della Giunta Comunale.

### **Articolo 10 - Comunicazione della valutazione**

1. Nell'ambito del colloquio di valutazione viene stabilito o meno il raggiungimento delle finalità proposte con la valutazione stessa.
2. Tali colloqui vengono realizzati tra il Nucleo di Valutazione e/o il Segretario Comunale ed i titolari di Elevata Qualificazione (EQ) e tra questi ultimi ed i dipendenti.
3. Nell'ambito di tale colloquio si analizzano i risultati relativi ai fattori valutativi considerati, i problemi e le relative cause e gli eventuali interventi ritenuti necessari per il miglioramento della prestazione o per la soluzione dei problemi.

### **Articolo 11 - Conversione della valutazione in trattamento economico accessorio**

1. La ripartizione del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale avviene dividendo le risorse rese disponibili all'incentivazione in sede di contrattazione decentrata, per il numero di dipendenti in servizio.
2. Gli importi individuali vengono poi rideterminati in relazione alla fascia in cui sono inseriti. Il sistema prevede quattro fasce di merito:
  - a) per valutazioni complessive inferiori a 50 punti non si eroga l'incentivazione di risultato e la valutazione è considerata negativa;
  - b) da > 50 a 55 punti si eroga il 55% dell'incentivo;
  - c) da > 55 a 60 punti si eroga l'60% dell'incentivo;
  - d) da > 60 a 65 punti si eroga l'65 % dell'incentivo;
  - e) da > 65 a 70 punti si eroga l'70 % dell'incentivo;
  - f) da > 70 a 75 punti si eroga l'75 % dell'incentivo;
  - g) da > 75 a 80 punti si eroga l'80 % dell'incentivo;
  - h) da > 80 a 85 punti si eroga l'85 % dell'incentivo;

- i) da > 85 a 90 punti si eroga l'90 % dell'incentivo;
- j) da > 90 a 95 punti si eroga l'95% dell'incentivo;
- k) da > 95 a 100 punti si eroga il 100% dell'incentivo.

3. Le economie che danno un'incentivazione inferiore al 95% determinano un'economia di bilancio, se finanziate da risorse variabili; diversamente, se finanziate da risorse stabili costituiscono un'economia che può essere portata in aumento del fondo per il salario accessorio dell'anno successivo o un'economia di bilancio.

#### **Articolo 12 – Norma transitoria**

1. Il presente sistema di valutazione della performance, ai sensi dell'art. 7 comma 1 del D.Lgs. n. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, è oggetto di aggiornamento annuale, previo parere vincolante del Nucleo di Valutazione. In mancanza di tale aggiornamento, si ritiene confermato automaticamente quello attuale.

2. La presente disciplina prevale e implicitamente abroga tutte le disposizioni regolamentari dell'Ente eventualmente contrastanti.