

PARTE SECONDA: CICLO DELLA PERFORMANCE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 31: Oggetto e finalità

1. Le disposizioni contenute nella presente Parte disciplinano il sistema di valutazione della struttura e dei dipendenti del Comune di Borgo Veneto, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici dei servizi offerti tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.

Articolo 32: Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli dipendenti e dalle aree di responsabilità in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. La performance è misurata e valutata con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.
3. Le informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance sono pubblicate per dati aggregati, nel rispetto della privacy dei beneficiari, nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale.
4. Il rispetto delle disposizioni della presente Parte è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati alla performance.

TITOLO II – IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Articolo 33: Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo precedente, l'ente sviluppa, in maniera coerente con la programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.
2. Il ciclo di gestione della performance si articola 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 alla Giunta Comunale, al Consiglio Comunale, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.
3. Il ciclo di gestione della performance viene attuato mediante il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" (S.Mi.Va.P.) di cui ai titoli seguenti.

TITOLO III – AMBITO DI APPLICAZIONE DELLO S.Mi.Va.P.

Articolo 34: Contenuti del Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Lo S.Mi.Va.P. individua:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, in conformità alle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017;
- b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Articolo 35: Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa

1. Lo S.Mi.Va.P. a livello organizzativo concerne:

- a) l'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) miglioramento delle funzioni e dei servizi digitali
- f) 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;
- g) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- h) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- i) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Articolo 36: Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

1. Lo S.Mi.Va.P. a livello individuale concerne la misurazione e valutazione della performance annuale del segretario comunale, dei responsabili di area e del personale dipendente.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del **segretario comunale** é collegata:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali e/o di struttura;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate.
3. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei **responsabili di area** è collegata:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'area organizzativa 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 dei giudizi.
4. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili di area sulla performance individuale del **personale** appartenente all'area di competenza sono collegate:
 - a) alla valutazione dell'area di appartenenza
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'area di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
5. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

TITOLO IV – SOGGETTI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Articolo 37: Soggetti cui è affidata la valutazione della performance

1. Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del Comune di Borgo Veneto intervengono:
 - a) il Nucleo di Valutazione (NDV);
 - b) la Giunta Comunale ed il Sindaco;
 - c) i Responsabili di area.

Articolo 38: Ruolo e responsabilità del Nucleo di Valutazione

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance é svolta dal Nucleo di Valutazione, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, la proposta di valutazione annuale delle figure di vertice, le funzioni attribuite agli organi di valutazione della Pubblica Amministrazione dalle disposizioni normative e dal vigente CCNL del comparto Regioni-Enti Locali.
2. Il N.D.V. é un organo monocratico composto da un soggetto esterno all'Ente, nominato dal Sindaco, per un periodo massimo di tre anni, con atto motivato e previo accertamento dei requisiti, delle competenze e delle capacità specifiche richieste mediante analisi dei curricula e delle offerte presentate ed eventuale colloquio. L'incarico ai componenti o al singolo componente può essere rinnovato.
3. Il N.D.V. deve essere in possesso, oltre ai requisiti generali di Legge, dei seguenti requisiti:
 - a) non può essere nominato tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali svolti sul territorio dell'Ente negli ultimi tre anni, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione;
 - b) esperienza, rinvenibile nel curriculum vitae dei candidati a ricoprire il ruolo di N.D.V. nell'ambito delle materie correlate al lavoro pubblico, agli aspetti giuridici ed economici del personale degli enti locali e agli aspetti organizzativi e gestionali;
 - c) possono essere nominati N.D.V. anche soggetti che partecipano ad organismi di valutazione (comunque denominati) in diverse amministrazioni pubbliche;
 - d) laurea di preferenza in giurisprudenza, economia aziendale o ingegneria gestionale (o equipollenti); candidature in possesso di altre lauree ma con significativa esperienza possono essere ammesse e selezionate solo in mancanza di candidature in possesso di requisiti di cui al primo capoverso del presente comma;
 - e) buone conoscenze di software.

Articolo 39: Funzioni del Nucleo di Valutazione

1. Il N.D.V. per l'espletamento della sua attività ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'Ente e può richiedere, oralmente o per iscritto, informazioni ai Responsabili di Area e al Segretario Comunale.
2. E' costituita una struttura di supporto per la misurazione della performance a cui partecipa il Segretario Comunale con funzioni di responsabile. La struttura supporta il NDV in tutto quanto necessario all'espletamento delle sue funzioni.
3. Il Nucleo di Valutazione dell'ente esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4, nonché le attività di controllo strategico e riferisce, in proposito, direttamente alla Giunta Comunale.
4. Il NDV, oltre a quanto previsto da altre disposizioni del presente Regolamento:
 - a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
 - b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate alla Giunta Comunale, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e all'ANAC;
 - c) valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul

- sito web istituzionale dell'ente;
- d) propone al Sindaco, sulla base del sistema di cui all'articolo 34, la valutazione annuale dei responsabili di area e del segretario comunale e l'attribuzione ad essi della retribuzione di risultato;
 - e) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza del D.Lgs. n. 33/2013;
 - f) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.
5. La validazione della Relazione sulla performance é condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

Articolo 40: Ruolo e responsabilità della Giunta Comunale

1. La Giunta Comunale promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance e della trasparenza.
2. La Giunta Comunale:
 - a) emana le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici;
 - b) definisce in collaborazione con il Nucleo di Valutazione il Piano della Performance e approva la Relazione sulla Performance;
 - c) verifica il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici;
 - d) approva il Programma triennale per la trasparenza nonché gli eventuali aggiornamenti annuali quale sezione del Piano della prevenzione della corruzione.

Articolo 41: Ruolo e responsabilità dei responsabili di area

1. I responsabili di area, ciascuno con riferimento ai dipendenti assegnati alla propria area, espletano le funzioni di misurazione e valutazione e ne assumono la responsabilità secondo quanto stabilito dall'articolo 45.

TITOLO V – FASI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Articolo 42: Fasi e tempi dello S.Mi.Va.P.

1. Lo S.Mi.Va.P. si articola nelle seguenti fasi:
 - a) approvazione da parte della Giunta Comunale, entro il 31 gennaio di ciascun esercizio di riferimento, di un documento programmatico annuale e triennale, denominato "Piano della performance" oppure, ove adottato, della sezione "Performance" del "Piano integrato di attività e organizzazione", da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse disponibili, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati ai responsabili di area ed i relativi indicatori; in caso di proroga del termine di approvazione del bilancio di previsione degli enti locali, il "Piano della Performance" o il PIAO va adottato entro trenta giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;
 - b) monitoraggio almeno semestrale dello stato di attuazione degli obiettivi programmati e della performance organizzativa ed individuale;
 - c) misurazione e valutazione finale (di norma entro due mesi dalla chiusura dell'esercizio di riferimento) dello stato di attuazione degli obiettivi programmati e della performance organizzativa ed individuale;
 - d) adozione da parte della Giunta Comunale, di norma unitamente all'approvazione della proposta di rendiconto, della "Relazione sulla performance" ovvero della sezione "Monitoraggio" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti;
 - e) rendicontazione dei risultati al Consiglio Comunale, di norma nella sessione dedicata all'approvazione del rendiconto dell'esercizio precedente ed in ogni caso entro il 30 giugno, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi,

mediante pubblicazione della “Relazione sulla performance” ovvero del Piano Integrato di Attività e Organizzazione nella sezione Monitoraggio, sul sito istituzionale dell’ente nell’apposita sezione “Trasparenza, valutazione e merito”;

f) attribuzione al personale dei sistemi premianti previsti dal successivo titolo VI.

Articolo 43: Piano della Performance e Piano Integrato di Attività e Organizzazione

1. Il Piano della Performance ovvero il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è adottato, compatibilmente in ossequio alle linee guida elaborate Ministero per la pubblica amministrazione, su proposta del Segretario comunale, sentiti i Responsabili di area ed acquisito il parere di conformità del Nucleo di Valutazione.
2. Gli obiettivi sono programmati su base annuale e triennale e definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici previsti dal T.U.E.L. di cui alla Legge n. 267/2000 e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.
3. Gli obiettivi sono:
 - 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 ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
 - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
4. L'amministrazione assicura la massima trasparenza e conoscibilità del Piano mediante la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione denominata “Amministrazione trasparente / Relazione sulla Performance”.
5. In caso di mancata adozione del Piano della performance ovvero della sezione Performance del Piano integrato di attività e organizzazione è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai responsabili di area che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti.

Articolo 44: Monitoraggio della performance

1. La Conferenza dei responsabili di area di cui all’art. 30, con la supervisione del Segretario comunale e del Nucleo di Valutazione, verifica di regola con cadenza semestrale l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi prefissati durante il periodo di riferimento e propone alla Giunta Comunale, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.
2. La Giunta Comunale adotta durante l'esercizio eventuali variazioni degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale, che vengono tempestivamente inserite all'interno del Piano della performance ovvero del Piano integrato di attività e organizzazione.

Articolo 45: Misurazione e valutazione finale della performance

1. Alla fine del periodo di riferimento, di norma entro il mese di febbraio dell’anno successivo, i soggetti competenti procedono alla misurazione e valutazione finale della performance organizzativa ed individuale conseguita nell’anno precedente.
2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e' svolta dal Nucleo di valutazione. In tale funzione il Nucleo di Valutazione è coadiuvato dalla Struttura Tecnica Permanente, che fornisce allo stesso i dati necessari all'elaborazione di report sulla performance organizzativa conseguita. La valutazione della performance organizzativa non è soggetta alle procedure di conciliazione di cui al successivo titolo VII.

3. La funzione di misurazione della performance individuale del segretario comunale e dei responsabili di area è svolta dal Nucleo di Valutazione. In tale funzione, relativamente alla misurazione riguardante i soli responsabili di area, il NDV è coadiuvato dalla Struttura Tecnica Permanente, che fornisce allo stesso i dati necessari alla misurazione della performance individuale conseguita dagli stessi. Sulla base delle misurazioni svolte il NDV elabora la proposta di valutazione annuale del segretario comunale formalizzandola nell'apposita scheda di valutazione, nonché la proposta di valutazione dei responsabili di area formalizzandola nell'apposita scheda di valutazione, consegnandole al Sindaco ed agli interessati. La funzione di valutazione finale spetta al Sindaco ed è finalizzata all'attribuzione della retribuzione annuale di risultato; in caso di scostamento dalla proposta del NDV il Sindaco è tenuto a motivarlo con proprio decreto entro quindici giorni dalla conclusione di eventuali procedure di conciliazione instaurate dagli interessati secondo le modalità di cui al successivo titolo VII.
4. La funzione di misurazione e valutazione della performance individuale del personale appartenente alla propria area è svolta dal rispettivo responsabile di area. Sulla base delle misurazioni svolte il responsabile elabora la valutazione annuale di ogni singolo dipendente, formalizzandola nell'apposita scheda di valutazione, consegnandola all'interessato e al NDV che verifica, altresì, la capacità di differenziare le valutazioni dei dipendenti. Il responsabile approva le schede di valutazione con proprio atto unilaterale, entro quindici giorni dalla conclusione di eventuali procedure di conciliazione instaurate dagli interessati secondo le modalità di cui al successivo titolo VII.
5. Le schede di misurazione e valutazione della performance organizzativa e le schede di misurazione e valutazione della performance individuale del segretario comunale, dei responsabili di area e dei dipendenti sono adottate dalla Giunta comunale su proposta del NDV secondo i modelli allegati a), b) e c).

Articolo 46: Relazione sulla performance - Sezione Monitoraggio del Piano integrato di attività e organizzazione

1. Una volta concluse tutte le procedure di misurazione e valutazione di cui al precedente articolo, il NDV elabora un documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.
2. La Relazione confluisce nella sottosezione "monitoraggio" del PIAO ove adottato ed è trasmessa alla Giunta Comunale prima dell'approvazione della proposta di rendiconto dell'esercizio precedente, corredata dalla validazione prescritta. La validazione da parte del NDV è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.
3. L'amministrazione assicura la massima trasparenza e conoscibilità della Relazione sulla Performance e del PIAO mediante la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente".

Articolo 47: Trasparenza e rendicontazione della performance

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dal Comune di Borgo Veneto ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera *m*), della Costituzione.
2. A tal fine il Comune di Borgo Veneto garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance mediante la pubblicazione sul proprio sito web istituzionale nell'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente":
 - a) Programma triennale per la trasparenza e l'integrità che rappresenta una sezione del Piano integrato di attività e organizzazione;
 - b) Piano della Performance e la Relazione sulla performance corrispondenti alla sezione "Performance e Monitoraggio" del Piano integrato di attività e organizzazione;
 - c) ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi

- effettivamente distribuiti;
 - d) analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i responsabili di area sia per i dipendenti;
 - e) nominativo e curriculum del componente del Nucleo di valutazione;
 - f) curricula dei responsabili di area, redatti in conformità al vigente modello europeo;
 - g) retribuzioni dei responsabili, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione delle componenti legate alla valutazione di risultato;
 - h) curricula di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo;
 - i) incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.
3. In caso di mancata adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza o di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui ai commi precedenti è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai responsabili di area preposti agli uffici coinvolti.

TITOLO VI – PREMIALITA' DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Articolo 48: Oggetto e finalità

1. Le disposizioni del presente capo recano strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività nel riconoscimento degli incentivi.
2. L'ente promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

Articolo 49: Strumenti di premialità

1. Gli strumenti per premiare il merito e le professionalità sono:
 - a) il premio individuale di cui all'articolo 50;
 - b) le progressioni economiche, di cui all'articolo 51;
 - c) le progressioni di carriera, di cui all'articolo 52;
 - d) l'attribuzione di incarichi e responsabilità, di cui all'articolo 53;
 - e) l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale, di cui all'articolo 54.
2. Gli incentivi di cui alle lettere a), b), e d) del comma 1 sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

Articolo 50: Premio individuale

1. Qualora istituito dal CCNL il premio viene attribuito al personale che si è collocato nella fascia di merito alta. Il premio è assegnato al dipendente, collocato nella predetta fascia di merito di eccellenza, che ha conseguito in assoluto la performance più eccellente nell'anno di riferimento.
2. Il dipendente premiato con il bonus annuale di cui al comma 1 può accedere agli strumenti premianti di cui agli articoli 43 e ss.
3. Il premio è assegnato a conclusione del processo di valutazione della performance secondo le modalità definite dal CCI.

Articolo 51: Progressioni orizzontali

1. L'ente riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza del personale dipendente, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dallo S.Mi.Va.P.; a tal fine verranno utilizzate le schede di valutazione previste dall'art. 45.

Articolo 52: Progressioni di carriera

1. Le progressioni di carriera sono consentite nei limiti dei posti disponibili nella dotazione organica, attraverso procedura comparativa, fatta salva la riserva di almeno il cinquanta per cento dei posti disponibili in favore dell'accesso dall'esterno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni e di quanto previsto nella parte IV del presente Regolamento.
2. La procedura comparativa deve tenere conto della valutazione conseguita negli ultimi tre anni di servizio o comunque delle ultime tre valutazioni e degli ulteriori eventuali elementi previsti dalla legge e dal contratto nazionale o integrativo.

Articolo 53: Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. L'ente favorisce la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.
2. La professionalità sviluppata e attestata dallo S.Mi.Va.P. costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri predeterminati in sede di contrattazione integrativa.

Articolo 54: Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. L'Ente riconosce e valorizza i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti a tali fini:
 - a) promuove l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali;
 - b) favorisce la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali.
2. Gli incentivi di cui al comma 1 sono riconosciuti nei limiti delle risorse disponibili.

Articolo 55: Premio individuale

1. Fermo restando quanto previsto per legge e dal contratto, ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate percepiscono una maggiorazione determinata in contrattazione integrativa rispetto alla media pro-capite dei premi.
2. Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo all'esito della Relazione di performance come validata dal NDV.

TITOLO VII – PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Articolo 56: Principi generali

1. Per procedure di conciliazione si intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale.
2. In ogni caso, la disciplina delle procedure di conciliazione deve ispirarsi ai principi della celerità, della efficacia, della efficienza e della economicità.
3. È facoltà dell'interessato ricorrere alle procedure di conciliazione previste dal presente capo o esperire direttamente i rimedi giurisdizionali previsti dall'ordinamento.

Articolo 57: Modalità e termini della conciliazione

1. Il soggetto valutato, qualora ritenga di opporsi alla valutazione annuale della sua performance, deve proporre formale impugnazione della scheda di valutazione entro e non oltre 15 giorni dalla consegna della stessa. Il decorso infruttuoso di detto termine costituisce formale accettazione, da parte dell'interessato, dell'esito della valutazione comunicatagli.
2. L'impugnazione della scheda è proposta, anche tramite una associazione sindacale a cui il dipendente aderisce, alla Commissione di Conciliazione nella cui circoscrizione si trova l'ente ed è trasmessa in copia al soggetto valutatore. Nell'atto di impugnazione il valutato deve specificare dettagliatamente: