



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona

***“Del Campana Guazzesi”***

Decreto Presidente Giunta Regionale Toscana. n.15 del 24/01/2006

---

**APSP “Del Campana Guazzesi”  
SAN MINIATO (PI)**

***Regolamento per la misurazione e la  
valutazione della performance***

*(D.Lgs. n. 150/2009, artt. 16 e 31)*

**Approvato con deliberazione del C.d.A. n° 17 del 22.12.2010**



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona  
**“Del Campana Guazzesi”**

Decreto Presidente Giunta Regionale Toscana. n.15 del 24/01/2006

---

**INDICE**

**TITOLO I**

**Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale**

**CAPO I**

**Principi e definizioni**

- Art. 1 Finalità
- Art. 2 Definizione di performance organizzativa
- Art. 3 Definizione di performance individuale

**CAPO II**

**Sistema di misurazione e valutazione della performance**

- Art. 4 Soggetti della valutazione
- Art. 5 Nucleo di Valutazione

**CAPO III**

**Ciclo di gestione della performance**

- Art. 6 Fasi del ciclo di gestione della performance
- Art. 7 Piano delle performance
- Art. 8 Definizione degli obiettivi
- Art. 9 Monitoraggio e interventi correttivi
- Art. 10 Misurazione e valutazione della performance
- Art. 11 Rendicontazione dei risultati
- Art. 12 Contraddittorio di merito sulla valutazione

**TITOLO II**

**Premi e merito**

**CAPO I**

**Il sistema di incentivazione**

- Art. 13 Definizione, principi e oneri
- Art. 14 Strumenti di incentivazione economica
- Art. 15 Premi annuali sui risultati della performance
- Art. 16 Progressioni economiche
- Art. 17 Strumenti di incentivazione organizzativa
- Art. 18 Progressioni di carriera
- Art. 19 Attribuzione di incarichi di responsabilità
- Art. 20 Percorsi di formazione e di crescita professionale

**CAPO II**

**Le Risorse per premiare**

- Art. 21 Definizione annuale delle risorse
- Art. 22 Premio di efficienza
- Art. 23 Disposizioni finali



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona  
**“Del Campana Guazzesi”**

Decreto Presidente Giunta Regionale Toscana. n.15 del 24/01/2006

---

**TITOLO I**

**Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale**

**CAPO I**

**Principi e definizioni**

**Art. 1**

**Finalità**

1. Il miglioramento della qualità dei servizi erogati e l'incentivazione della crescita delle competenze professionali sono obiettivi strategici dell'Azienda da perseguire attraverso l'attuazione del Piano annuale delle performance, che coinvolge il Direttore e tutti i dipendenti.
2. La performance è misurata e valutata con riferimento all'Azienda nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dai Servizi/Unità Operative.
3. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Azienda introduce sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti ed incentivi.

**Art. 2**

**Definizione di performance organizzativa**

1. La performance organizzativa si ispira a criteri di efficacia e di efficienza e fa riferimento ai seguenti aspetti:
  - a) l'incidenza dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni dei clienti, nonché la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
  - b) il grado di attuazione di piani e programmi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti e del previsto grado di impiego delle risorse;
  - c) l'innovazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e della capacità di attuazione di piani e programmi;
  - d) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i clienti, i cittadini, i soggetti interessati e i destinatari dei servizi;
  - e) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché alla qualità della presa in carico e all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
  - f) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

**Art. 3**

**Definizione di performance individuale**

1. La misurazione e la valutazione della performance del Direttore è attuata in riferimento:
  - a) agli obiettivi assegnati con il piano annuale;
  - b) al comportamento organizzativo dimostrato;



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona  
**“Del Campana Guazzesi”**

Decreto Presidente Giunta Regionale Toscana. n.15 del 24/01/2006

---

come previsto dall'art. 10 del Regolamento Generale di Organizzazione (Valutazione del Direttore).

2. La valutazione dei responsabili di Servizio/Unità operativa è basata:
  - a) sulla capacità di: gestire il personale loro assegnato e di valutare i propri collaboratori con l'applicazione di criteri oggettivi;
  - b) sugli indicatori di performance relativi all'unità organizzativa di riferimento;
  - c) sulla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura o dei servizi ed alle competenze professionali dimostrate;
3. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale, in base all'art. 22 del Regolamento Generale di Organizzazione (Valutazione del personale), sono proposte e effettuate dai responsabili di ciascuna unità organizzativa ed approvate dal Direttore, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e sono collegate:
  - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
  - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'intera unità organizzativa di appartenenza;
  - c) alla partecipazione attiva al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
  - d) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

## **CAPO II**

### **Sistema di misurazione e valutazione della performance**

#### **Art. 4**

#### **Soggetti della valutazione**

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
  - a) Dal Nucleo di Valutazione, che verifica la performance del Direttore. Al termine del piano annuale delle performance il Nucleo di Valutazione rimette il proprio giudizio sul Direttore al Consiglio d'Amministrazione che l'approva;
  - b) Dal Direttore per i responsabili di Servizio/Unità Operativa e per gli altri dipendenti. I responsabili valutano la performance individuale del personale assegnato e la propongono al Direttore, che l'approva o la modifica, secondo il suo giudizio.
2. La valutazione della performance è attuata sulla base del presente Regolamento.

#### **Art. 5**

#### **Nucleo di Valutazione**

1. Il Nucleo di Valutazione:
  - a) Valuta il Direttore e verifica la performance generale dell'Azienda, con riferimento al funzionamento complessivo del sistema di valutazione, alla trasparenza ed integrità dei controlli interni, elaborando una relazione annuale sui risultati raggiunti;
  - b) comunica le criticità riscontrate al Consiglio di Amministrazione e propone le eventuali variazioni al sistema di valutazione aziendale della performance;
  - c) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D. Lgs. N. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona  
**“Del Campana Guazzesi”**

Decreto Presidente Giunta Regionale Toscana. n.15 del 24/01/2006

---

- collettivo integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- f) verifica la Relazione sulla performance dell’Azienda, espressa tramite il rendiconto annuale, e ne assicura la visibilità attraverso la richiesta di pubblicazione sul sito istituzionale dell’Azienda.
2. Per il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione il Nucleo si avvale della struttura organizzativa dell’Azienda, supportato dal Direttore e dai responsabili di Servizio/Unità Operativa.
  3. Il Nucleo di Valutazione è composto, in forma monocratica o collegiale, da un esperto esterno, ovvero da esperti esterni ed è nominato dal Consiglio di Amministrazione. La durata in carica dell’organo non può eccedere il termine dell’esercizio in corso alla data di scadenza, per qualsiasi causa, del Consiglio di Amministrazione.
  4. Al soggetto individuato spetta un compenso annuo, determinato dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina.
  5. Il Nucleo di Valutazione opera in posizione di autonomia.

### **CAPO III**

#### **Ciclo di gestione della performance**

##### **Art. 6**

#### **Fasi del ciclo di gestione della performance**

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:
  - a) approvazione del budget annuale e dei relativi indirizzi gestionali e macro obiettivi, come definiti dalla Relazione al Bilancio, con la conseguente predisposizione delle risorse finanziarie, umane e strumentali coerentemente alla definizione degli obiettivi;
  - b) definizione e assegnazione al Direttore, da parte del Consiglio d’Amministrazione, del piano degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori e dei risultati attesi;
  - c) assegnazione, da parte del Direttore, a tutti i dipendenti, degli obiettivi risultanti dal piano annuale, e di altri sub obiettivi aziendali, coerenti con il medesimo, corredati dei relativi indicatori;
  - d) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
  - e) misurazione e valutazione annuale della performance organizzativa e individuale;
  - f) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito, come definiti dal presente Regolamento;
  - g) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell’Azienda, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona  
**“Del Campana Guazzesi”**

Decreto Presidente Giunta Regionale Toscana. n.15 del 24/01/2006

---

**Art. 7**

**Piano delle Performance**

1. Il Sistema integrato di pianificazione e controllo definisce, tramite il Piano delle performance, gli obiettivi che si intendono raggiungere, i valori attesi di risultato e i rispettivi indicatori, prevedendo la necessaria coerenza tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse.
2. Il Piano della performance è costituito: a livello macro, dalla relazione previsionale e programmatica, approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, anche con un orizzonte temporale pluriennale, i programmi e i progetti assegnati e dal Piano degli Obiettivi assegnati dal Consiglio d’Amministrazione al Direttore, il quale lo può integrare con sub obiettivi, coerenti con il medesimo. Per l’attuazione del Piano delle performance il Direttore redige un Piano Operativo, assegnando a sua volta, a cascata, gli obiettivi per il miglioramento e la qualità dei servizi ai Responsabili di Servizio/Unità Operativa ed ai dipendenti tutti, specificando gli obiettivi, i partecipanti, le modalità di attuazione, tempi e indicatori a livello organizzativo e individuale. Gli obiettivi del Piano delle performance costituiscono elementi per il Piano della qualità aziendale.
3. Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell’ente, nell’apposita sezione dedicata alla trasparenza.

**Art. 8**

**Definizione degli obiettivi**

1. Gli obiettivi devono essere:
  - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni dell’utenza e della collettività, alla missione istituzionale dell’Azienda, nonché delle priorità politiche e delle strategie dell’amministrazione;
  - b) specifici, e misurabili in termini concreti e chiari, tali da comportare un significativo miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi pubblici e impostati su un periodo temporale definito di un anno;
  - c) confrontabili con la tendenza della produttività dell’Azienda, con riferimento almeno al triennio precedente;
  - d) correlati alla qualità e quantità delle risorse disponibili.

Gli obiettivi di miglioramento di gruppo, di Unità Operativa e individuali sono predisposti dal Direttore ed assegnati, in forma scritta, all’inizio del ciclo delle performance, di norma entro il mese di marzo. Tali obiettivi possono essere esplicitati ai dipendenti anche in una Conferenza aziendale.

L’attuazione del Piano delle performance avviene attraverso l’attuazione degli obiettivi assegnati.

Negli obiettivi di miglioramento sono indicati:

- le azioni da predisporre a livello di gruppo o di Unità Operativa,
- il grado di partecipazione richiesta ad ogni singolo dipendente.

Un elemento da considerare nella valutazione è il giudizio espresso dai clienti, tramite apposite modalità di rilevazione previste nel Sistema Qualità dell’Azienda.

**Art. 9**

**Monitoraggio e interventi correttivi**

1. Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato continuativamente dal Direttore, che si avvale dei responsabili di Servizio/Unità Operativa. A seguito di tali verifiche possono essere proposti eventuali interventi correttivi necessari per l’effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona  
**“Del Campana Guazzesi”**

Decreto Presidente Giunta Regionale Toscana. n.15 del 24/01/2006

---

dell’Azienda, questo intervento è necessario qualora le attività si rivelano insufficienti e non congrue con il Piano delle performance.

**Art. 10**

**Misurazione e valutazione della performance**

1. La misurazione della performance è effettuata con cadenza annuale, in base all’art. 10 del Regolamento generale di Organizzazione, ed è attuata con gli strumenti previsti dal presente regolamento dal Nucleo di Valutazione per il Direttore;
2. Il Direttore valuta, di norma entro il 30 aprile di ogni anno, i responsabili di Servizio/Unità Operativa e tutti i dipendenti.
3. In base al sistema di valutazione a cascata i responsabili di Servizio/Unità Operativa rimettono al Direttore la valutazione dei dipendenti loro assegnati;
4. La valutazione dei responsabili dei Servizi/Unità Operative e di tutti i dipendenti è approvata dal Direttore, effettuata in base agli obiettivi raggiunti, attraverso azioni, piani operativi, interventi a livello di gruppo ed individuale, in base alla partecipazione personale ed attiva all’attuazione degli obiettivi e dei progetti. Dalla somma di queste valutazioni deriva il punteggio assegnato ad ogni dipendente, sulla base delle modalità riportate dalla scheda sintetica di valutazione predisposta dal Direttore.
5. Nella valutazione della performance individuale, non sono considerati i periodi di assenza previsti dall’art. 9, comma 3, del D. lgs. n. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni.

**Art. 11**

**Rendicontazione dei risultati**

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione della Relazione del Direttore sulla performance, finalizzata alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.
2. La Relazione sulla performance è costituita dai seguenti documenti:
  - a) Rendiconto della gestione redatta dal Direttore, ed approvata dal Consiglio d’Amministrazione;
  - b) Relazione del Nucleo di Valutazione sulla valutazione del Direttore;
  - c) Relazione del Direttore sulla valutazione dei risultati raggiunti con i piani operativi/obiettivi di miglioramento;A queste relazioni possono essere allegati report gestionali per le varie attività.
3. La relazione sulla performance è resa pubblica con le modalità indicate dall’art. 7 comma 3 del presente Regolamento.



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona  
**“Del Campana Guazzesi”**

Decreto Presidente Giunta Regionale Toscana. n.15 del 24/01/2006

---

**Art. 12**

**Contraddittorio di merito sulla valutazione**

1. I soggetti che, sulla base di motivi oggettivi e documentati, ritengono che nel giudizio di valutazione conseguito, ovvero che nel complesso della valutazione non siano stati valorizzati elementi rilevanti sul piano organizzativo, qualitativo o quantitativo della performance e sul livello dei risultati raggiunti, possono chiedere il riesame della valutazione.
2. L'istanza di riesame, supportata dalla documentazione del caso, è presentata entro dieci giorni dal ricevimento degli esiti della valutazione, al Direttore, il quale, dopo sommaria istruttoria, la trasmette al Nucleo di Valutazione.
3. Il Nucleo di valutazione ed il Direttore, qualora ritengano infondati i motivi addotti, rigettano l'istanza di riesame e confermano l'esito della valutazione. Qualora l'istanza risulti, invece, accoglibile, provvedono alle necessarie modifiche agli esiti della valutazione, comunicando le nuove determinazioni.
4. Il procedimento di riesame deve comunque concludersi con una pronuncia espressa, entro trenta giorni dalla presentazione dell'istanza.

**TITOLO II**

**CAPO I**

**Il sistema di incentivazione**

**Art. 13**

**Definizione, principi e oneri.**

1. Il sistema di incentivazione dell'Azienda comprende l'insieme degli strumenti finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.
2. L'Azienda 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 economici, non economici e di carriera.
3. La distribuzione di incentivi al personale non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.
4. Dall'applicazione delle disposizioni del presente titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Azienda. L'Amministrazione utilizza a tale fine le risorse finanziarie disponibili al momento dell'entrata in esercizio del nuovo sistema di misurazione e valutazione.





Azienda Pubblica di Servizi alla Persona  
**“Del Campana Guazzesi”**

Decreto Presidente Giunta Regionale Toscana. n.15 del 24/01/2006

---

**Art. 14**

**Strumenti di incentivazione economica**

1. Per premiare il merito, l’Azienda può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione economica:
  - a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;
  - b) eventuale bonus annuale delle eccellenze (se deciso dal Consiglio d’Amministrazione);
  - c) progressioni economiche;
  - d) altri istituti premianti previsti dal CCNL.
2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate dal CCNL, in base alla normativa vigente, nell’ambito della contrattazione collettiva integrativa.

**Art. 15**

**Premi annuali sui risultati della performance**

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, i responsabili di unità organizzative ed i dipendenti dell’ente sono collocati all’interno di fasce di merito.
2. Le fasce di merito, vengono così distinte:
  - a) “Alta” con punteggio da 80 a 100,
  - b) “Media” con punteggio da 50 a 79,
  - c) “Bassa” con punteggio da 49 a 25,
  - d) “Molto” bassa con punteggio da 1 a 24.

I dipendenti collocati nelle prime 3 fasce riceveranno il premio in maniera proporzionale al punteggio conseguito. Coloro che sono collocati nell’ultima fascia non hanno diritto all’erogazione della produttività individuale.

3. Con la Contrattazione decentrata integrativa a livello aziendale viene fissata la distribuzione delle risorse già presenti nel fondo in ordine alle diverse fasce.
4. Fra le diverse destinazioni delle risorse decentrate, la parte del fondo da destinare annualmente alla performance deve essere prevalente rispetto alla quantità di risorse da destinare agli altri istituti, tenendo tuttavia conto delle risorse destinate all’indennità di turno, rischio, responsabilità.

**Art. 16**

**Progressioni economiche**

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
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 dal sistema di misurazione e valutazione della performance dell’Azienda nell’ultimo triennio. La collocazione nella fascia “alta”, di cui al precedente art. 16, comma 2, lett.a), nel triennio costituisce titolo prioritario ai fini dell’attribuzione delle progressioni economiche. Non possono essere attribuite



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona  
**“Del Campana Guazzesi”**

Decreto Presidente Giunta Regionale Toscana. n.15 del 24/01/2006

---

avanzamenti di carriera a coloro che sono stati collocati nel triennio nella fascia di merito “molto bassa”, di cui al precedente art. 16, comma 2, lett.d).

3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili nel fondo.

**Art. 17**

**Strumenti di incentivazione organizzativa**

1. Per valorizzare il personale, l’Azienda può attivare i seguenti ulteriori istituti, che comportano forme di incentivazione di natura organizzativa:
  - a) progressioni di carriera;
  - b) attribuzione di incarichi di responsabilità;
  - c) percorsi di formazione e di crescita professionale.

**Art. 18**

**Progressioni di carriera**

1. Nell’ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, l’Azienda può, nell’ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, prevedere concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.
2. La riserva di cui al comma 1 non può comunque essere superiore al 50% dei posti messi a concorso, qualora siano banditi almeno due posti, e se ne può avvalere solo il personale in possesso del titolo di studio necessario per l’accesso dall’esterno alla categoria di inquadramento superiore.

**Art. 19**

**Attribuzione di incarichi e responsabilità**

1. Allo scopo di fare fronte ad esigenze organizzative ed anche al fine di favorire la crescita professionale, possono essere assegnati incarichi di responsabilità e di procedimento, ai sensi dell’art. 5 della legge n. 241/90.
2. Possono essere assegnati dal Direttore incarichi di responsabilità per direzione di Servizio o di Unità Operativa nell’ambito delle categorie D. Tali incarichi sono temporanei e revocabili.
2. Gli incarichi e le responsabilità sono remunerati attraverso l’utilizzo delle risorse decentrate destinate a tal fine nell’ambito della contrattazione decentrata integrativa. La definizione dei compensi ai singoli responsabili è effettuata dal Direttore.

**Art. 20**

**Percorsi di formazione e di crescita professionale**

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti ed aumentare le competenze teorico-professionali, sono promossi e finanziati, nell’ambito delle risorse assegnate alla



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona  
**“Del Campana Guazzesi”**

Decreto Presidente Giunta Regionale Toscana. n.15 del 24/01/2006

---

formazione, percorsi formativi e di aggiornamento effettuati sia all'interno che all'esterno dell'Azienda.

2. Al fine di favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre strutture pubbliche o private, l'Azienda promuove incontri e scambi di esperienze sia a livello regionale che nazionale.
3. Costituisce elemento da valorizzare la partecipazione dei dipendenti ai percorsi di cui ai punti 1 e 2.

## **CAPO II**

### **Le Risorse destinate alla premialità**

#### **Art. 21**

##### **Definizione annuale delle risorse**

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse destinate agli strumenti di incentivazione individuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e della normativa vigente e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.
2. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di Azienda, e di premi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico da assegnare solo al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.

#### **Art. 22**

##### **Premio di efficienza**

1. Le risorse annuali definite ai sensi dell'art. 21 comprendono anche quelle necessarie per assegnare il premio di efficienza e sono alimentate da una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione. Tale quota è destinata, per due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto in tali processi e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione decentrata.
2. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
3. Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte del Nucleo di valutazione.

#### **Art. 23**

##### **Disposizioni finali**

1. Le disposizioni del presente Regolamento si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2011.