

PIANO DELLA PERFORMANCE

2018-2020

Introduzione

Il piano della performance è un documento di programmazione e comunicazione previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, conosciuto come "Riforma Brunetta".

Il Piano è un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con i vincoli di Bilancio, sono esplicitati obiettivi ed indicatori, definendo quindi gli elementi fondamentali su cui basare poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance non solo per rendere evidente il contributo dell'amministrazione nel raggiungimento degli obiettivi di programmazione triennale ed annuale ma anche per supportare i processi decisionali, favorendo la verifica della coerenza tra risorse e obiettivi; migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione; comunicare agli stakeholder (Enti Soci) priorità e risultati attesi.

La riforma, introducendo il concetto di performance organizzativa ed individuale, rafforza l'esigenza di migliorare la produttività della pubblica amministrazione, utilizzando, fra gli altri, lo strumento della valorizzazione del merito.

Il Consorzio Terrecablate a tal fine ha adottato, con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 28.12.2010 n.32-10, il *REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE, INTEGRITÀ E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE*.

Identità e contesto

Il Consorzio Terrecablate è un ente pubblico costituito nell'aprile 2002, secondo quanto previsto dall'art. 31 del T.U di cui al D.Lgs 267/2000, tra l'Amministrazione Provinciale di Siena e i trentasei Comuni della provincia senese*, a cui si sono aggiunte nel 2007 le tre Unioni dei Comuni, di seguito indicati:

Abbadia San Salvatore	1,90%
Asciano	1,95%
Buonconvento	0,90%
Casole d'Elsa	0,90%
Castellina in Chianti	0,80%
Castelnuovo Berardenga	2,30%
Castiglione d'Orcia	0,70%
Cetona	0,80%
Chianciano Terme	2,00%
Chiusdino	0,55%

Chiusi	2,45%
Colle Val d'Elsa	5,70%
Gaiole in Chianti	0,70%
Montalcino	1,70%
Montepulciano	3,95%
Monteriggioni	2,30%
Monteroni d'Arbia	2,10%
Monticiano	0,45%
Murlo	0,60%
Piancastagnaio	1,15%
Pienza	0,60%
Poggibonsi	8,00%
Radda in Chianti	0,45%
Radicofani	0,35%
Radicondoli	0,30%
Rapolano Terme	1,40%
San Casciano dei Bagni	0,50%
San Gimignano	2,10%
San Quirico d'Orcia	0,70%
Sarteano	1,30%
Siena	18,00%
Sinalunga	3,45%
Sovicille	2,50%
Torrita di Siena	2,05%
Trequanda	0,40%
Provincia di Siena	18,00%
Unione dei Comuni Amiata - Val d'Orcia	2,00%
Unione dei Comuni della Valdichiana Senese	2,00%
Unione dei Comuni della Val di Merse	2,00%

** Dal 2017 i Comuni sono n. 35 per la fusione di Montalcino e San Giovanni d'Asso.*

In un contesto socioeconomico in cui la tecnologia a banda larga e lo sviluppo sostenibile del territorio concorrono all'obiettivo di migliorare la qualità della vita in una realtà sempre più "globalizzata", il Consorzio viene istituito per dar vita ad un grande progetto che vede Siena e la sua provincia come precursori del cablaggio in F.O. a favore dei cittadini, delle aziende e degli enti pubblici presenti sul territorio provinciale.

A partire dal 1.1.2007, il Consorzio, in seguito all'istituzione di nuove norme legislative, sceglie di qualificarsi solo ed esclusivamente da un lato come realizzatore delle infrastrutture nella provincia di Siena, dall'altro come fornitore di servizi strumentali alle funzioni delle Amministrazioni consorziate.

Ai sensi dell'art.11 del vigente Statuto, gli Organi del Consorzio sono:

- l'Assemblea dei Soci
- il Consiglio di Amministrazione
- il Presidente del Consiglio di Amministrazione
- il Direttore Generale

La Dotazione Organica:

L'organigramma del Consorzio per il 2018 e per il triennio 2018-2020 è di seguito descritto:

- **Direzione Generale:** figura prevista e disciplinata nello statuto del Consorzio, nella quale converge anche la dirigenza diretta dei servizi di:
 - a. Segreteria: si occupa di tutte le attività di amministrazione interna funzionali all'andamento ordinario del Consorzio. Supporta la Direzione Generale nella redazione, gestione e archiviazione degli atti amministrativi del Consorzio. Si occupa della amministrazione del personale interno.
 - b. Economato: si occupa della gestione della cassa economale, delle piccole spese correnti per la gestione ordinaria del Consorzio;
 - c. Protocollo: gestisce ed archivia i flussi documentali entranti ed uscenti delle comunicazioni di varia natura;
 - d. Gare e contratti: gestisce gli aspetti amministrativi dei procedimenti in materia di appalti e contratti;
- **Area Servizi:** si occupa della progettazione, implementazione, amministrazione e gestione dei servizi per gli enti consorziati e cura aspetti inerenti l'erogazione dei servizi (attivazione, esercizio, rendicontazione, fatturazione, ecc.). E' a sua volta suddivisa in 3 servizi:
 - a. Servizi SIT: gestisce il patrimonio informativo cartografico del Consorzio e degli enti consorziati che gli demandano questa funzione. Produce e modifica basi di dati cartografiche curandone la pubblicazione. Progetta e realizza interfacce di accesso ai dati. Supporta gli enti nelle attività di redazione di strumenti urbanistici di loro competenza.
 - b. Servizi ICT: svolge le funzioni di progettazione, sviluppo e manutenzione dei servizi informatici e di comunicazione elettronica per gli enti. Assicura i livelli di servizio dichiarati attraverso il monitoraggio della disponibilità dei sistemi.
Svolge funzioni di sorveglianza normativa in materia di ICT.

- c. *Front Office*: svolge funzioni di *helpdesk* nei confronti dell'utenza nei limiti dichiarati nei servizi erogati. Cura le relazioni con gli enti identificando le necessità e rilevando eventuali nuove esigenze in materia di ICT.
- **Area Tecnica**: gestisce tutti gli aspetti tecnici delle varie attività del Consorzio. E' suddivisa in 4 aree:
 - a. Infrastruttura e rete: gestisce la realizzazione di opere relative ad infrastrutture e componenti passive della rete. Contribuisce alla progettazione, partecipa alla istruzione delle gare di appalto per le opere e collabora alla direzione dei lavori;
 - b. Manutenzione: è responsabile dello stato di conservazione del patrimonio del Consorzio. Amministra gli impianti tecnologici funzionali alla rete, curandone la progettazione e i rapporti contrattuali con i fornitori. Gestisce le attività di riparazione, adeguamento e monitoraggio ed è referente per il Consorzio nei rapporti con soggetti terzi che a vario titolo utilizzano risorse del Consorzio. Gestisce le attività in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro ed conformità alle normative vigenti.
 - c. Progettazione: esegue la progettazione preliminare, definitiva ed eventualmente esecutiva dei lavori necessari alla evoluzione della infrastruttura e rete passiva. Cura i rapporti con gli enti per il rilascio di autorizzazioni, permessi ecc. Svolge funzioni di *project management* in materia di attivazione di servizi ai soci, coordinando i vari soggetti competenti delle altre aree (sia amministrative che tecniche) nelle attività che coprono tutto il ciclo dell'attivazione (progettazione – offerta – accettazione – provisioning – collaudo)
 - d. Networking e sistemi: Gestisce e progetta gli apparati di tutte le componenti di rete e dei sistemi informatici del Consorzio assicurandone il corretto funzionamento per garantire la continuità di erogazione dei servizi agli enti.
 - **Area Economico-finanziaria**: cura tutti gli aspetti riguardanti la contabilità e la gestione economico-finanziaria del Consorzio. A sua volta è suddivisa in 2 servizi:
 - a. Ragioneria: si occupa della contabilità del Consorzio;
 - b. Cura la gestione economica-finanziari e la redazione dei bilanci.

Segue lo Schema dell'organigramma sopradescritto:

	totali	dirigenti	contratto	Cat. B	Cat. C	Cat. D
Direzione Generale	1	1				
Segreteria/Economato/Protocollo	1,4		0,2+0,2	1		
Gare e Contratti	0					
Area Servizi	1					1
Servizi SIT	0,5		0,5			
Servizi ICT	1		0,5+0,5			
Front Office	0,5		0,5			
Area Tecnica	0					
Infrastrutture e rete	1				0,5+0,5	
Manutenzione	0,5				0,5	
Progettazione	1				1	
Networking e sistemi	2					2
Serv. Economico-Finanziario	0					
Ragioneria	0,5				0,5	
Bilancio	0					
	10,4	1	2,4	1	3	3

Mission

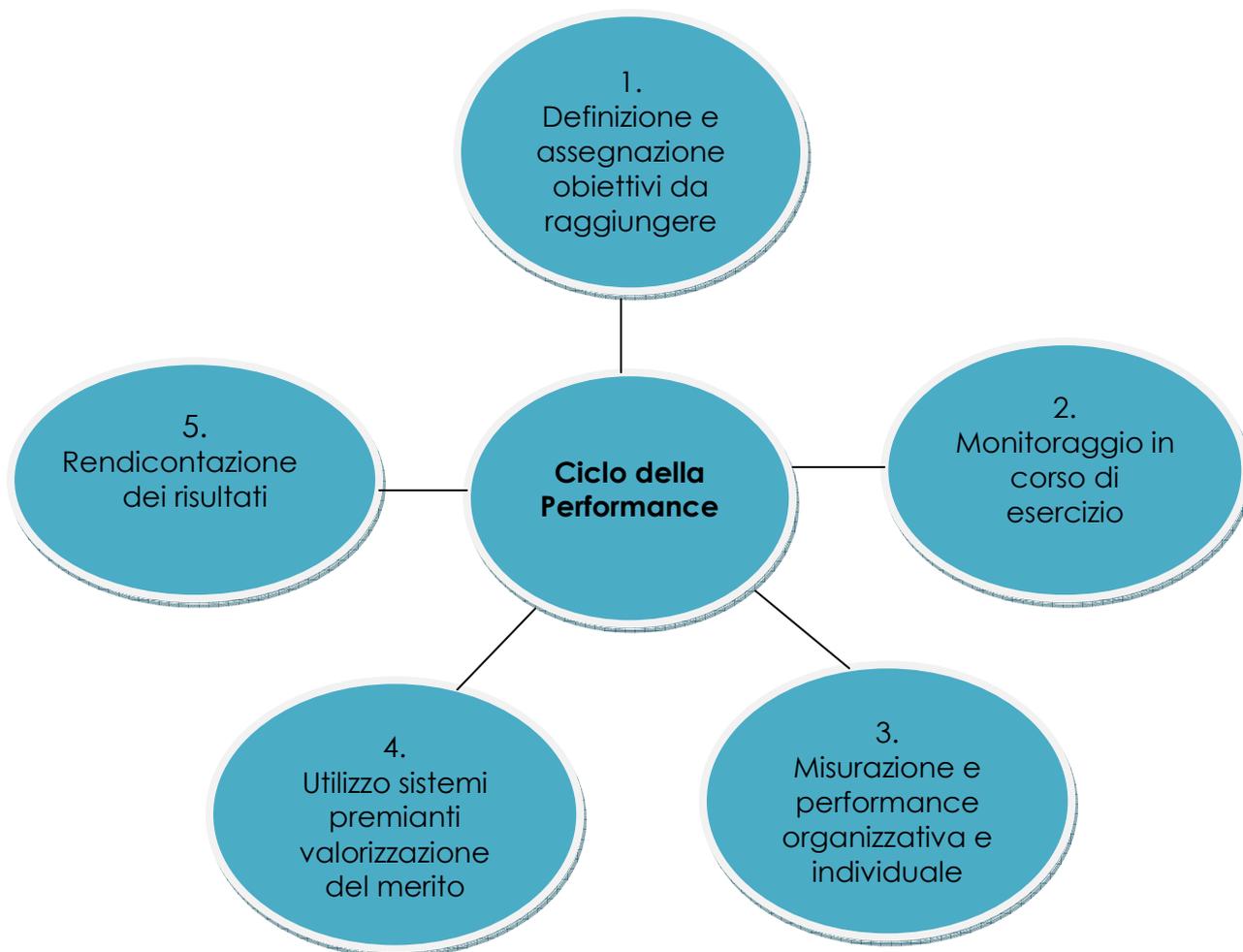
Il compito primario del Consorzio è la gestione e lo sviluppo di servizi di ICT quali:

- centro servizi per l'innovazione e il supporto per lo sviluppo di servizi di e-government;
- superamento del Digital Divide che interessa ancora alcune zone del territorio provinciale senese;
- progettazione, sviluppo e gestione della rete interna a larga banda del Consorzio delle reti informatiche e dei sistemi informativi degli enti;
- polo di interconnessione delle pubbliche amministrazioni presenti sul territorio degli enti consorziati;
- centrale di committenza per acquisti informatici

per conto e nell'interesse dei Soci, coerentemente agli obiettivi statutari del Consorzio che lo inquadrano come ente strumentale delle amministrazioni consorziate.

Queste sono le attività che identificano innanzitutto il carattere e la natura del Consorzio Terrecablate all'interno del territorio provinciale senese e, in linea generale, costituiscono il principio cardine sul quale programmare gli obiettivi specifici dell'ente.

Ciclo della Performance



1. Definizione e assegnazione obiettivi da raggiungere

1.a Programmazione Triennale e obiettivi specifici

Nel contesto in cui si colloca il Consorzio Terrecablate si assiste ad una sovrapposizione temporale della pianificazione e definizione degli obiettivi strategici (o generali) ed obiettivi specifici dell'ente attraverso l'approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci del Bilancio di Previsione Annuale e Pluriennale unitamente al Piano Programma.

Tenendo conto delle risorse disponibili, delle competenze presenti all'interno dell'Ente e dell'ambiente esterno nel quale opera, i profili strategici del Consorzio possono essere raccolti nel seguente settore:

- sviluppo dell'attività ordinaria del Consorzio che, come negli anni passati, si sostanzia nello sviluppo del Centro Servizi e dell'offerta dei servizi ICT per i soci e nella gestione e mantenimento di una infrastruttura con l'obiettivo di agevolare l'eliminazione del Digital Divide.

All'interno di quest'area si delineano in contemporanea gli obiettivi specifici che l'amministrazione intende perseguire nel triennio di riferimento in base alla valutazione dei risultati attesi derivanti dalle esigenze e/o aspettative degli Enti Consorziati.

Si sottolinea che gli obiettivi specifici inseriti nel presente Piano sono rilevanti ai fini della premialità riferita alla performance organizzativa e per la valutazione della produttività e del miglioramento quali-quantitativo dei servizi. Infatti, in considerazione del numero esiguo di risorse umane presenti, tutto il personale in maniera diversa, a seconda dei ruoli ricoperti all'interno dell'ente, concorre alla realizzazione degli obiettivi specifici dell'Ente.

1.b Bilancio di Previsione e Piano Programma 2018-2020

In data 15.06.2018 l'Assemblea dei Soci del Consorzio ha approvato il Bilancio di Previsione e il Piano Programma annuale 2018 e pluriennale 2018-2020.

Per quanto riguarda l'attività ordinaria del Consorzio, la programmazione degli obiettivi, per gli anni 2018-2020, è volta alla diffusione dei servizi attivi, al loro consolidamento e all'allargamento dell'offerta di nuovi servizi ai soci.

Obiettivo specifico: potenziamento Connettività di tipo Intranet

Si tratta dell'area che è alla base di tutta l'offerta dei servizi del Consorzio e ne costituisce l'elemento abilitante. Il principale servizio di questa categoria è la connessione alla piattaforma di rete denominata "Extranet" cioè la rete privata del Consorzio che interconnette le reti degli enti soci, ne consente l'uscita verso reti pubbliche (Internet, RTTRT) e che costituisce la piattaforma per la distribuzione centralizzata di servizi di interesse comune, nell'ottica dell'ottimizzazione, del riuso e della condivisione delle risorse. In questo ambito gli obiettivi da perseguire sono:

- aumento della quantità dei collegamenti di tipo intranet per consentire agli enti di congiungere le sedi secondarie alla propria rete privata interna (realizzati con risorse proprietarie senza il ricorso ad operatori di telecomunicazioni di mercato);

Indicatori	Baseline	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Risultati attesi
Numero di enti consorziati che utilizzano la connettività Intranet	39	39	39	39	Consentire agli enti di congiungere le sedi secondarie alla propria rete privata interna risparmiando sui costi di connettività (realizzati con risorse proprietarie senza il ricorso ad operatori di telecomunicazioni di mercato)
Numero sedi secondarie, istituti scolastici collegati	187	205	214	223	

Ulteriori servizi offerti ai soci sono catalogati come appartenenti al **Data Centre**.

Gli obiettivi sono:

- evoluzione della piattaforma distribuita per la fornitura di servizi di videosorveglianza con controllo centralizzato (interconnessione con forze dell'ordine e database centralizzati);
- progettazione e sviluppo di applicativi gestionali per i Soci
- sviluppo di portali istituzionali e di promozione del territorio per i Soci.

Indicatori	Baseline	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Risultati attesi
Numero di enti consorziati che utilizzano le telecamere installate dal Consorzio	12	16	20	24	Interconnessione con le forze dell'ordine e database centralizzati
Numero di interconnessioni con le sale operative delle forze dell'ordine	0	3	6	8	Attivazione della postazione terminale di videosorveglianza
Numero di applicativi sviluppati dal Consorzio	0	2	3	4	Accesso on-line
Numero di portali istituzionali sviluppati dal Consorzio	5	8	10	11	Offerta ad ampio raggio dei servizi che il Consorzio può offrire ai propri Soci gestendo anche i portali istituzionali non solo di promozione del territorio ma anche di pubblicazione dei dati obbligatori per legge

Per quanto riguarda la **Comunicazione Elettronica** si prevedono i seguenti obiettivi:

- l'ampliamento delle adesioni al servizio VoIP offerto;
- ricorso alla virtualizzazione dei centralini.

Indicatori	Baseline	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Risultati attesi
Numero di linee terminali del servizio VoIP	1789	1850	1940	2000	Maggiore diffusione del servizio
Numero di Soci che hanno optato per la virtualizzazione dei centralini con particolare ricorso alla modalità Multitenant	0	5	10	15	Evitare l'installazione on-promise e facilitare la gestione

Servizio **WebGIS**:

Nell'anno 2018 il Consorzio ha deciso di condurre alcune importanti attività di sviluppo ed aggiornamento della piattaforma webGIS inerenti sia l'infrastruttura server che ospita il SIT sia le web application per la gestione del grafo stradale (in accordo con quanto prescritto dal Progetto Iter.net), della segmentazione dinamica del grafo stesso, della gestione dei ponti, del calcolo delle chilometriche il tutto con l'obiettivo di progredire verso un sistema maggiormente usabile, completo ed evoluto. Tali attività si sono rese necessarie a seguito dell'adeguamento organizzativo della Provincia di Siena, per agevolare nuove funzionalità del webGIS ed ottimizzare quelle già esistenti. Non di meno questa evoluzione sarà di sicuro e positivo impatto anche verso gli altri Enti che utilizzano la piattaforma, oltre ai soggetti esterni che hanno accesso seppur con ridotte funzionalità.

Obiettivo:

- Evoluzione della piattaforma GIS in modalità WebGIS.

Indicatori	Baseline	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Risultati attesi
Trasformazione dell'attuale piattaforma GIS in modalità WebGIS	0	1	1	1	Migliorare la funzionalità del sistema GIS e ottimizzare la qualità e quantità dei dati disponibili

1. C Programmazione annuale e obiettivi individuali e/o di area

La programmazione annuale, che in teoria dovrebbe essere il valore intermedio tra programmazione triennale e obiettivi individuali, in considerazione della natura istituzionale dell'Ente e dell'organico ridotto, viene inglobata alla performance organizzativa alla quale partecipano tutti i dipendenti.

La Performance individuale viene determinata tenendo conto del principio di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valutazione delle attitudini, delle capacità e delle competenze professionali di ogni dipendente.

1.d Anticorruzione e Trasparenza

Agli obiettivi strettamente legati all'attività istituzionale del Consorzio si aggiungono quelli previsti dalla Legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" e s.m.i. e dal D.Lgs. 33 del 14.03.2013 e s.m.i. "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" emanato in attuazione dei principi e criteri di delega contenuti nell'art. 1, comma 35, della Legge 190/2012, mirati ad individuare le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione e prevenire attività illegittime o illecite attraverso l'adozione di procedure, comportamenti interni e sistemi di controllo finalizzati a migliorare l'efficienza, l'efficacia e la trasparenza dell'azione amministrativa.

Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza è il Direttore Generale, Ing. Enrico Borelli, nominato con disposizione presidenziale n.1 del 12.04.13, il quale predispose il Piano triennale di prevenzione della corruzione che sottopone al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il PTCT è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del Consorzio in data 31.01.2018 con Delibera n. 1.

Le misure adottate ai fini degli obblighi di Trasparenza e conseguentemente per la prevenzione della Corruzione costituiscono obiettivi della Performance.

2. Monitoraggio in corso d'esercizio

Ai fini dell'attuazione dell'art. 28 ex D.Lgs 150/2009 il Consorzio adotta un sistema per assicurare la qualità dei servizi mediante rilevazione sistematica dei risultati ottenuti. *La Relazione sulla Gestione* del Direttore Generale, redatta semestralmente, sull'andamento della gestione consortile, illustra le attività svolte in ottemperanza degli indirizzi programmatici e strategici fissati dall'Assemblea dei Soci e i risultati ottenuti.

La *Relazione sulla Gestione*, ai sensi dell'art.31 dello Statuto, viene sottoposta all'attenzione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Revisori ed è parte integrante e sostanziale del Bilancio d'Esercizio.

Il Direttore Generale, sulla base anche delle nuove attribuzioni di RPCT, attua il monitoraggio in corso d'esercizio attraverso incontri periodici con le strutture e individuali.

3. Misurazione e Performance organizzativa e individuale

Con Delibera n. 05-17 il Consiglio di Amministrazione del Consorzio ha deliberato di dotarsi di un Nucleo di Valutazione di tipo monocratico, affidando allo stesso le funzioni correlate alla misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale di cui all'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009. Il NV è stato nominato in data 29.05.2017 con Delibera del C.d.A. n. 10-17.

Ai sensi dell'art.7 del *Regolamento di Disciplina della Misurazione, Valutazione, Integrità e Trasparenza della Performance*, la valutazione della performance individuale è in funzione della performance organizzativa ed è volta, in primo luogo, al miglioramento organizzativo, allo sviluppo professionale ed al miglioramento del servizio offerto.

Per il Direttore Generale, al fine della valutazione delle prestazioni e dei risultati raggiunti, si dà atto che gli obiettivi individuali coincidono con gli obiettivi strategici dell'Ente e dettagliati nei precedenti paragrafi .

La valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dipendenti viene effettuata a consuntivo, sulla base delle analisi degli esiti degli obiettivi e relative azioni contenute anche nel presente piano.

4. Utilizzo sistemi premianti e valorizzazione del merito

Il sistema di incentivazione è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia del Consorzio.

Si può parlare di effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi solo in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato derivante dalla normale prestazione lavorativa.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:

- a) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali di tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione adottato dal Consorzio;
- b) un premio collegato alla performance organizzativa alla quale partecipano tutti i dipendenti secondo gli obiettivi strategici su indicati.

Le risorse destinate alla produttività vengono annualmente assegnate al Direttore Generale che potrà attribuirle ai dipendenti interessati sulla base del raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e della valutazione della prestazione individuale dei dipendenti, secondo i principi stabiliti dal sistema premiante di cui al D.Lgs 150/2009.

4.1 Premio collegato alla valutazione della performance dell'Ente e individuale

L'Ente ha legato una parte dello stanziamento destinato a premiare la produttività ai risultati della gestione rilevati attraverso un sistema di monitoraggio delle attività inserite nel Piano delle Performance o, in mancanza di esso, nel Piano Programma Triennale. Il raggiungimento di una percentuale, fissata al 75%, dei risultati complessivi attesi in base alle attività inserite nei documenti di programmazione, costituisce l'obiettivo di performance dell'Ente, raggiunto il quale, viene confermato ai dipendenti il compenso per la performance organizzativa.

Gli importi annui lordi massimi relativi alla performance organizzativa sono fissati per categoria, come indicato nella tabella di seguito riportata, e dovranno essere annualmente parametrati alla disponibilità delle risorse risultanti dalla costituzione del Fondo per le Risorse Decentrate:

Categoria	Annuo
B	600,00
C	700,00
D	750,00

La produttività per performance individuale viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali (valutazione qualitativa) e corrisponde all'importo lordo indicato in tabella, fissato per categoria. La performance individuale viene determinata sulla base dei seguenti criteri di valutazione individuale e in proporzione al servizio prestato:

- | | | |
|----|--|-----------------|
| 1) | precisione e qualità delle prestazioni svolte | da 1 a 20 punti |
| 2) | capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione del cambiamento organizzativo | da 1 a 20 punti |
| 3) | grado di autonomia e capacità di organizzazione del proprio lavoro | da 1 a 20 punti |
| 4) | correttezza di comportamento e spirito di collaborazione | da 1 a 20 punti |
| 5) | capacità di ottimizzare il proprio tempo di lavoro in relazione alle esigenze di servizio, spirito di iniziativa e costruttività | da 1 a 20 punti |

Legenda per l'assegnazione dei punteggi:

- fino a 5 punti insufficiente
- da 6 a 10 " sufficiente
- da 11 a 15 " buono
- da 16 a 20 " ottimo

Il punteggio individuale ottenuto sarà decurtato di 10 punti nel caso di assenze superiori a 50 giorni nel corso dell'anno, con esclusione delle assenze per ferie, maternità e puerperio, permessi sindacali, infortuni e cariche politiche.

Nel caso di contratti a tempo determinato la valutazione della Performance sarà effettuata solo per rapporti di lavoro superiori a 3 mesi, anche non continuativi, nell'anno solare.

Erogazione del compenso performance individuale

Il compenso relativo alla valutazione qualitativa della performance individuale sarà erogato sulla base del punteggio complessivamente ottenuto da ciascun dipendente, come di seguito indicato:

- | | |
|----------------|-------------------|
| da 80 a 100 | 100% del compenso |
| da 55 a 79 | 80% del compenso |
| da 30 a 54 | 30% del compenso |
| inferiore a 30 | nessun compenso |

e secondo gli importi annui lordi massimi relativi alla performance individuale fissati per categoria, come indicato nella tabella di seguito riportata

<i>Importo annuo lordo massimo performance individuale</i>	
Categoria	Annuo
B	600,00
C	700,00
D	750,00

I predetti compensi potranno essere aumentati, in presenza di economie accertate con riferimento agli altri istituti contrattuali, secondo la seguente scala parametrica:

Cat B	parametro	100
Cat C	"	117
Cat D	"	125

Viceversa, le eventuali economie accertate per effetto dell'erogazione dei compensi individuali in misura inferiore al 100% (per effetto di valutazioni individuali inferiori al giudizio di "ottimo") saranno destinati all'istituto della produttività collettiva dell'anno successivo

5. Rendicontazione dei risultati

L'Art. 10. del D.Lgs 150/2009 prevede l'elaborazione di un documento denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi presenti nel Bilancio di Previsione e nel Piano della Performance, rilevandone gli scostamenti registrati nel corso dell'anno e indicandone le relative cause.

La relazione sulla performance, con i dati definitivi della gestione, validata dal Nucleo di valutazione è trasmessa al Presidente del C.d.A. entro il 30 giugno di ciascun anno.