



**Comune di Cento**

## **REGOLAMENTO COMUNALE**

# **MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA *PERFORMANCE*, MERITO E PREMIO**

## Art. 1

### Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa e individuale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione Comunale, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Il Comune misura e valuta la *performance* con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi a quanto contenuto nei titoli I e II del D. Lgs. 150/2009.
3. Il Comune adotta metodi idonei a misurare, valutare e premiare la *performance* individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi, nonché strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.
4. Il Comune promuove il merito e il miglioramento della *performance* organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori *performance* attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.
5. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla *performance* in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.
6. Il rispetto delle disposizioni del presente regolamento é condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla *performance* e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.
7. La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, rileva ai fini dell'accertamento delle responsabilità dirigenziale ed ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 55-*quater*, comma 1, lettera f-*quinquies*), del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del D. Lgs. 150/2009.
8. Dall'applicazione delle disposizioni del presente regolamento non devono derivare per l'Ente nuovi o maggiori oneri. L'Ente utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

## Art. 2

### Ciclo di gestione della *performance*

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 1, il Comune sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della *performance*.
2. Il ciclo di gestione della *performance* è effettuato con specifico riferimento:
  - a) all'amministrazione nel suo complesso;
  - b) alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si essa articola;
  - c) ai singoli dipendenti o gruppi di dipendenti;

ed è sviluppato in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, e si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale della *performance* di cui all'art. 10 del D.Lgs 150/2009, nel PEG/PDO dell'Ente;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, come definito nel PEG;
- c) collegamento tra il Piano Triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) e gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale affinché nella misurazione e valutazione della *performance* si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e trasparenza;
- d) monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, secondo quanto stabilito nell'art. 6 "*Sistema di misurazione e valutazione di performance*";
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito come definito al presente titolo;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi di controllo interne ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi anche attraverso l'approvazione da parte della Giunta Comunale della Relazione annuale sulla *performance*, validata dal Nucleo di valutazione, 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 il bilancio di genere realizzato. La relazione è approvata entro il 30 aprile di ogni anno.

### **Art. 3**

#### **Obiettivi e indicatori**

1. Gli obiettivi, sia di gestione corrente sia conseguenti alle indicazioni strategiche dell'Amministrazione, sono definiti annualmente nel PEG/PDO del Comune e sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie del Comune;
- 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.

### **Art. 4**

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

1. Il Comune valuta annualmente la *performance* organizzativa e individuale mediante il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

2. La funzione di misurazione e valutazione delle *performance* é svolta:

- a) dal Nucleo di valutazione, cui compete la misurazione e valutazione della *performance* di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice;
- b) dai dirigenti cui compete la valutazione del personale loro assegnato;
- c) dai cittadini o dagli utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione.

3. Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, di cui al comma 1, individua:

*a) Il processo di valutazione*

1. La metodologia del sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale della dirigenza e del personale (di seguito chiamato SMiVaP) è definita in coerenza con le modalità di cui al D. Lgs. 150/2009 art. 7, comma 2 *bis*, e art. 9, commi 1 e 2.

2. La finalità perseguita mediante il SMiVaP è quella di valorizzare le risorse professionali, di migliorare l'azione amministrativa, nonché di riconoscere e premiare il merito e di costituire la base per l'applicazione dei sistemi incentivanti.

3. L'attività di valutazione regolata dal SMiVaP è un processo definito nei tempi, nelle modalità, negli ambiti, nei soggetti.

*b) Oggetto della valutazione*

1. Il SMiVaP individuale della dirigenza e del personale considera la prestazione lavorativa espressa nell'arco dell'esercizio valutato, ed in particolare:

- a) misura e valuta la performance organizzativa della struttura di responsabilità/di appartenenza;
- b) i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati al valutato;
- c) valuta le competenze espresse, intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti, in relazione a quelle richieste al valutato;
- d) valuta specifici comportamenti organizzativi posti in essere nella generazione della prestazione d'esercizio da parte del valutato.

2. Il SMiVaP individuale della dirigenza e del personale è illustrato nel presente titolo e sinteticamente schematizzato nell'allegato sub 1).

*c) Fasi della valutazione*

1) Fasi del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale sono le seguenti:

- a) fase previsionale. In questa fase al valutato sono formalmente attribuiti gli obiettivi e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi. In tale fase possono inoltre essere definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare;
- b) fase di monitoraggio. Questa fase intermedia ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno un momento di verifica intermedia in occasione della salvaguardia degli equilibri di bilancio. A seguito delle verifiche intermedie sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;
- c) fase consuntiva. Quest'ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nella presentazione e consegna di queste ultime unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione.

#### d) Tempi della valutazione

1. Le tre fasi della valutazione sono attuate entro le seguenti date, che costituiscono limite temporale non valicabile:

- fase 1, entro il mese di febbraio di ogni anno;
- verifica intermedia di cui alla fase 2, entro il 10 settembre di ogni anno; ovvero ogni volta in cui si ravvisino anomalie e/o scostamenti significativi;
- fase 3, entro il 30 aprile dell'anno successivo.

#### e) Soggetti coinvolti

1. Il Nucleo di Valutazione è il soggetto cui compete la formulazione al Sindaco della proposta di valutazione della *performance* organizzativa e della *performance* individuale della dirigenza e/o delle posizioni organizzative apicali.

2. Il dirigente o la posizione organizzativa apicale è il soggetto cui compete la valutazione delle *performance* del personale. Il dirigente o la posizione organizzativa apicale valutatore deve avere sempre contezza della prestazione da valutarsi, il valutatore è coadiuvato da altri soggetti quali:

- a) i dirigenti di servizio afferenti alla struttura, quando la valutazione riguarda il personale di categoria D;
- b) quando la valutazione riguarda il personale di categoria A, B e C, il valutatore è coadiuvato dai funzionari di categoria D responsabili della struttura di appartenenza del valutato.

3. La valutazione di *performance* del personale in distacco totale, in aspettativa e/o in comando assegnato presso altro ente è effettuata dal dirigente sentito il referente della struttura/ente presso cui il dipendente presta servizio.

4. La valutazione del personale in distacco parziale è effettuata dal dirigente sentito il dirigente della struttura presso cui il dipendente presta servizio.

5. Nel caso in cui il valutato, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità interna al Comune, la valutazione è effettuata dal dirigente della struttura apicale presso cui il dipendente ha prestato servizio per il periodo più lungo sentito l'altro responsabile di struttura.

#### f) Strumento di valutazione: la scheda di valutazione

1. Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione, allegata sub 2), e da quanto contenuto nel presente titolo.

2. La scheda deve essere integralmente compilata e deve contenere i seguenti elementi:

- quanto all'art. 2 lettera a), b) e c), restituendo per ogni fattore di valutazione un punteggio in centesimi e la sintetica motivazione di detto punteggio;
- la totalizzazione espressa in centesimi della valutazione complessiva;
- il posizionamento del risultato totale tra le fasce di merito previste;
- le indicazioni per il miglioramento della prestazione;
- le eventuali considerazioni del valutato da raccogliersi al momento della presentazione della scheda;
- la firma del valutatore e quella del valutato, quest'ultima per presa visione;
- la data in cui la scheda stessa è presentata al valutato.

## Art. 5

### Nucleo di Valutazione della *performance* (NdV)

1. Il Nucleo di Valutazione, di seguito chiamato NdV, compete la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa del Comune, nonché la proposta di valutazione annuale delle figure di vertice. Il Nucleo di Valutazione collabora inoltre nella predisposizione e nell'aggiornamento del sistema di misurazione, valutazione della *performance* dell'organizzazione, dei dirigenti e dei dipendenti, del sistema di integrità e trasparenza.
2. Il Nucleo di Valutazione esercita, in piena autonomia, le proprie attività.
3. Il Nucleo di Valutazione è nominato dal Sindaco per un periodo di tre anni. L'incarico può essere rinnovato una sola volta.
4. Il Nucleo di Valutazione é un organo monocratico composto da un componente dotato dei requisiti di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del *management*, della valutazione della *performance* e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche ed in particolare sono richieste: capacità di valutazione e visione strategica, competenze sulla valorizzazione delle risorse umane (valutazione dei comportamenti organizzativi). Il Nucleo di Valutazione deve in ogni caso possedere diploma di laurea specialistica o quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi e può essere scelto tra gli iscritti all'Elenco nazionale degli OIV.
5. Non possono coprire il ruolo di Nucleo di Valutazione soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rivestito tali incarichi e cariche o che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni nei tre anni precedenti la nomina, o che comunque siano, per la loro attività, in conflitto di interessi con il Comune.
7. Il Nucleo di Valutazione:
  - 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, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi, comunicando tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;
  - b) verifica l'andamento della *performance* rispetto agli obiettivi programmati segnalando la necessità ovvero l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio alla Giunta Comunale;
  - c) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo II, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
  - d) valuta la *performance* organizzativa dell'Ente e delle strutture dirigenziali;
  - e) propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, al Sindaco, la valutazione annuale del personale di vertice e l'attribuzione ad esso degli eventuali premi di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009;
  - f) elabora la proposta di valutazione della *performance* individuale e di attribuzione dei premi al Segretario Generale, da sottoporre al Sindaco;
  - g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009 e dalle normative vigenti in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni.;
  - h) valida la Relazione sulla *performance*;

Nello svolgimento delle proprie attività il Nucleo di Valutazione si avvale di apposito supporto rinvenibile nel Settore Personale e nei Servizi Ragioneria e Finanze e Controllo di Gestione per l'approfondimento ed il confronto, finalizzato alle funzioni di propria competenza, di dati, informazioni, indicatori, parametri ed ogni altro possibile elemento ricavabile dai documenti di programmazione e gestione.

## **Art. 6**

### **Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa**

Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa concerne:

- a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze 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) 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;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

## **Art. 7**

### **Ambiti di misurazione e valutazione della *performance* individuale dei dirigenti**

1. La misurazione e la valutazione della *performance* individuale dei dirigenti, come dettagliata nell'allegato sub 1), è collegata:

- a) agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale dell'Ente;
- d) alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- e) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

## **Art. 8**

### **Ambiti di misurazione e valutazione della *performance* individuale del personale**

1. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla *performance* individuale del personale, come dettagliato nell'allegato sub 1), sono collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla *performance* dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate;
- d) a specifici comportamenti professionali e organizzativi.

## **Art. 9**

### **Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo**

1. L'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della *performance*, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

## **Art. 10**

### **Sistema premiante**

1. Il Comune, nell'esercizio delle proprie potestà normative e come descritto nell'allegato sub 1), prevede che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla *performance* individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nel livello premiale alto e che i livelli premiali siano comunque non inferiori a tre.

2. Per premiare il merito e la professionalità, il Comune oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizza gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f) del D. Lgs. 150/2009, nonché, adattandoli alla specificità dei propri ordinamenti, quelli di cui alle lettere a) e b) dello stesso D. Lgs. 150/2009. Gli incentivi di cui alle predette lettere a), b), c) ed e) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

## **Art. 11**

### **Progressioni economiche e di carriera**

1. Il Comune riconosce selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, 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 dall'applicazione del sistema di valutazione allegato sub 1).

3. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165 del 2001, Il Comune copre i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.

4. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno é finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni, come attestate dall'applicazione del sistema di valutazione allegato sub 1).

5. La valutazione positiva (almeno adeguato) conseguita dal dipendente per almeno tre anni consecutivi costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.

6. La disciplina specifica dei concorsi riservati è contenuta in apposito Regolamento.

## **Art. 12**



### **Attribuzione di incarichi e responsabilità**

1. Il Comune 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 dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione allegato sub 1) costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.

### **Art. 13**

#### **Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale**

1. Il Comune riconosce e valorizza i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti e 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 dell'Ente.

### **Art. 14**

#### **Premio di efficienza**

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'articolo 2, commi 33 e 34, della legge 22 dicembre 2008, n. 203, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno del Comune é destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

### **Art. 15**

#### **Richiesta di riesame interna**

1. il dipendente può richiedere al valutatore il riesame della valutazione della *performance* individuale conseguita.
2. il dipendente formula per iscritto, entro dieci giorni dalla consegna della scheda di valutazione, una circostanziata e non generica richiesta di riesame della valutazione ricevuta. La richiesta di riesame deve essere trasmessa al valutatore e in copia al Servizio Personale.
3. Entro i venti giorni successivi, il valutatore esamina la richiesta, anche se del caso disponendo una audizione dell'istante, e decide in merito in via definitiva dandone comunicazione motivata all'interessato ed al Servizio Personale.

### **Art. 16**

#### **Altre disposizioni**

1. Il presente regolamento verrà adeguato nelle modalità per la misurazione e la valutazione della *performance* con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola ed ai singoli dipendenti a seguito dell'adozione a seguito dell'accordo da

sottoscrivere ai sensi dell'articolo 4 del D. Lgs. 281/1997 in sede di conferenza unificata nonché, per quanto riguarda gli obiettivi di cui all'art. 5, primo comma, lett. a) del D. Lgs 50/2009, sulla base delle apposite linee guida da adottarsi su base triennale con DPCM previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 della legge 5 giugno 2003, n. 131.

2. Parimenti, nel caso di gestione associata di funzioni, su base volontaria oppure obbligatoria, gli specifici obiettivi relativamente all'espletamento di tali funzioni saranno definiti unitariamente.

3. Il presente regolamento sarà modificato a seguito della sottoscrizione del CCNL del comparto sulla base dei criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma primo, lettera d) del D. Lgs. 150/2009, corrisponda un'effettiva differenziazione dei trattamenti economici correlati.