

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE, INTEGRITA' E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE E DEL SISTEMA PREMIANTE.

Art. 1 - Oggetto e finalità

Il presente regolamento disciplina le linee generali del ciclo della gestione della performance, nonché del sistema premiante dei dipendenti.

Art. 2 - Principi generali

La misurazione e la valutazione del ciclo della performance avvengono sulla base dei principi di cui all'articolo 3 del D.Lgs. n. 150/2009.

Art. 3 - Definizione performance organizzativa

La performance organizzativa risulta definita dalle indicazioni di cui all'articolo 8 del D.Lgs. n. 150/2009.

Art. 4 - Definizione della performance individuale

La performance individuale risulta definita dalle indicazioni di cui all'articolo 9 del D.Lgs. n. 150/2009.

Art. 5 - Ciclo della performance

Il ciclo della performance si articola secondo le indicazioni di cui all'articolo 4 del D.Lgs. n. 150/2009.

Art. 6 - Piano della performance

La Giunta, con proprio provvedimento, definisce annualmente il piano della performance triennale, tenendo conto delle indicazioni dell'articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009.

Il piano contiene l'individuazione degli obiettivi a sensi dell'articolo 5 del D.Lgs. n. 150/2009 in coerenza con la programmazione dell'ente stabilita nei documenti programmatici di legge.

Il piano stabilisce le risorse di bilancio destinate al ciclo della performance e definisce altresì, in relazione agli obiettivi, gli indicatori del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 7 - Delegazione trattante di parte pubblica

La delegazione trattante di parte pubblica è costituita dal Segretario della Comunità montana, che assume la funzione di presidente.

Art. 8 - Approvazione del contratto aziendale annuale decentrato

Sulla base degli obiettivi del piano, il presidente della delegazione trattante di parte pubblica predispone la proposta del contratto aziendale annuale decentrato per il personale dipendente, nella quale gli obiettivi trovano concreta attuazione mediante progetti specifici riferiti alle singole strutture dell'ente.

Il contratto decentrato prevede inoltre le modalità e criteri per la costituzione e ripartizione del fondo interno per la progettazione.

La proposta di contratto, una volta definita con la delegazione sindacale viene trasmessa da parte del presidente di parte pubblica al Revisore del conto per l'accertamento della compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio.

A seguito della verifica positiva, il Presidente, previa autorizzazione da parte della Giunta della Comunità Montana convoca la delegazione sindacale per la sottoscrizione del contratto. Per la delegazione di parte pubblica il contratto è sottoscritto dal Presidente.

Art. 9 - Attuazione del contratto aziendale annuale decentrato

All'attuazione del contratto aziendale annuale decentrato provvede il segretario della Comunità montana mediante specifici provvedimenti nei quali vengono indicati i dipendenti individuati per la realizzazione dei progetti e le tempistiche relative.

Art. 10 - Valutazione della performance individuale e organizzativa

La valutazione della performance individuale è svolta dai dirigenti o dai responsabili delle aree di posizione organizzativa sulla base degli obiettivi stabiliti dall'Amministrazione e dei conseguenti progetti approvati nella contrattazione decentrata, applicando il sistema di misurazione stabilito nel piano della performance.

La valutazione dei dirigenti e dei responsabili delle posizioni organizzative è di competenza del segretario dell'ente che, sulla base del sistema di valutazione definito nel piano della performance, predispone la relazione annuale per la Giunta ai fini dell'attribuzione dei premi al personale stesso.

La relazione annuale predisposta dal segretario dell'ente esprime anche una valutazione complessiva riferita alle singole strutture (performance organizzativa) con specifico riferimento agli obiettivi generali contenuti nella programmazione dell'Ente.

Sulla base della valutazione della performance individuale il segretario provvede alla erogazione annuale delle risorse del piano della performance, come stabilito nel contratto aziendale.

Di norma la corresponsione delle risorse è effettuata al compimento del progetto. Tuttavia, per particolari progetti si può procedere con valutazioni parziali e la conseguente corresponsione di acconti, anche nelle more della sottoscrizione del contratto..

Art. 11 - Sistema premiante

Il sistema premiante risulta definito dal titolo III del D.Lgs. 150/2009 (art. 19 e seg.) e trova completa applicazione nell'ente con specifico riferimento alle risorse previste nel piano della performance.

L'attribuzione di premi al personale dipendente è prevista nel piano della performance.

Ove non diversamente stabilito, l'attribuzione degli incentivi economici previsti dal sistema premiate è di competenza del segretario dell'Ente sulla base delle indicazioni formulate dalla Giunta.