

ORIGINALE

COMUNITA' MONTANA " Spettabile Reggenza dei Sette Comuni "

SEDE IN ASIAGO

Provincia di Vicenza

4779
Prot. N. _____

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELLA COMUNITA'

Verbale N. 64 di Reg.

OGGETTO: Approvazione regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiante.

L'anno duemilaundici (2011) , addì ventisei (26) del mese di ottobre nella solita sala delle adunanze , convocata dal Presidente si è riunita la Giunta della Comunità Montana sotto la presidenza del sig. Lucio Spagnolo e l'assistenza del Segretario dott. Gianni Ceccon.

Sono presenti: Spagnolo Lucio, Frigo Dario , Benetti Andrea, Caregnato Manuele, Rigoni Roberto.

Sono assenti: Marcolongo Roberta, Dalla Bona Giorgio, Pozza Matteo.

La Giunta , come sopra costituita , ha adottato il presente provvedimento:

VISTO il D.Lgs. n. 150 del 2009 relativo alla ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni;

VISTO in particolare l'articolo 4 del citato D.Lgs. n. 150/2009 in base al quale le Pubbliche Amministrazioni sviluppano il ciclo della performance in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio, mediante la definizione e l'assegnazione degli obiettivi da raggiungere e la misurazione della stessa performance con il relativo sistema premiante;

RILEVAVO che ai fini dell'attuazione delle disposizioni del predetto D.Lgs. n. 150/2009 è necessario approvare un regolamento che disciplini la misurazione, la valutazione, l'integrità e la trasparenza della performance e del sistema premiante;

VISTA la proposta di regolamento predisposta tenendo conto delle indicazioni del citato D.Lgs. n. 150/2009;

VISTI i pareri favorevoli sulla proposta della presente deliberazione a sensi dell'articolo 49 del T.U.E.L. n. 267/2000;

Ad unanimità di voti favorevoli espressi nei modi di legge;

D E L I B E R A

- 1) di approvare, per le motivazioni indicate in premessa, il regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiante a sensi del D.Lgs. n. 150/2009, allegato alla presente deliberazione quale sua parte integrante;
- 2) di dichiarare, con successiva distinta votazione espressa con voti unanimi nei modi di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile a sensi dell'art. 134 del T.U.E.L. n. 267/2000.

COMUNITA' MONTANA "SPETTABILE REGGENZA DEI SETTE COMUNI"
sede in Asiago (VI) - cap. 36012

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA

Seduta del 26/10/2011

Oggetto: Approvazione regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiante.

Lì, _____

Il Dirigente - Presidente - Assessore

- Vista la proposta di deliberazione e la documentazione di supporto ed istruttoria si esprime:

. in ordine alla regolarità tecnica - parere: **favorevole**

Lì, 26/10/2011

Il Responsabile del Servizio



. in ordine alla regolarità contabile - parere: **favorevole**

Cod. _____ [] Competenza

Cod. _____ [] Residui

Somma stanziata

Variazioni in aumento

Variazioni in diminuzione

Somme già impegnate

Somma disponibile

€. _____
€. _____
€. _____
€. _____
€. _____

Somma che dovrà essere impegnata a seguito dell'eventuale provvedimento dell'Organo deliberante: €.

Il Responsabile del servizio finanziario

Lì, _____

. in ordine alla legittimità - parere:

Lì, 26-10-2011

Il Segretario



Provvedimento:

[] Deliberazione n. 64

[] Lettera a : _____

☒ Soggetta invio Capogruppo Consiliari
[] Trasmessa al Prefetto

COMUNITA' MONTANA
" Spettabile Reggenza dei Sette Comuni"
sede di ASIAGO

**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 e dal responsabile dell'Area Tecnica dell'Ente stesso.

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 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 nel piano della performance di riferimento.

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 il segretario può procedere con valutazione parziali e la conseguente corresponsione di acconti.

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.

Di quanto precede si è redatto il presente verbale che previa lettura e conferma, viene approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE



IL SEGRETARIO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

- La presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio della Comunità per la durata di quindici giorni consecutivi dal 23 NOV. 2011 come prescritto dall'art. 124 del D.Lgs. 267/2000;
- E' stata trasmessa, ai capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 del D. Lgs 267/2000.

Asiago, _____

18 NOV. 2011



Il Vice Segretario

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

☒ DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'

☐ ESECUTIVITA'.

- Divenuta esecutiva il _____ per decorrenza del termine di 10 gg dalla pubblicazione.



Il Vice Segretario