4. Al responsabile del procedimento, qualora non percepisca indennità di posizione o di risultato quale responsabile di servizio, potranno essere corrisposti i compensi, incentivi e accessori previsti per legge e da norme contrattuali (art. 17 secondo comma lettere A e F del contratto collettivo 1998/2000), compatibilmente con le risorse di bilancio.

Art. 36

Il responsabile del procedimento di accesso ai documenti

1. Il responsabile del procedimento di accesso ai documenti amministrativi di cui all'art. 4, comma 7, D.P.R. 352/92, è identificato di norma nel responsabile del procedimento salvo diversa determinazione del dirigente/responsabile del settore.

CAPO VI

VALUTAZIONE, MISURAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE - MERITO E PREMI-PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 37

Oggetto e contenuti

1. Le disposizioni contenute nel presente Capo disciplinano le linee portanti del sistema di misurazione e valutazione della performance, unitamente alla definizione dei meriti e dei premi attribuibili ai dipendenti, secondo procedure e criteri che tengono conto anche dei principi che, in merito, sono stati fissati dal D.Lgs. 27.10.2009, n° 150 e, in particolare, dai contenuti dettati dall'art. 16 e dall'art. 31 del medesimo.

Art. 38

Finalità della misurazione e della valutazione della performance

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti tramite la crescita della professionalità dei dipendenti e la valorizzazione del merito di ciascuno secondo il principio di pari opportunità, nel rispetto della trasparenza dei risultati conseguiti dalle unità organizzative e dai singoli.

2. Le misurazioni e le valutazioni della performance, finalizzate a dare contenuti ai risultati operativi raggiunti dalle unità organizzative e dai singoli dipendenti, avranno la loro trasparenza annuale, assicurata mediante la pubblicazione di schede sintetiche sul sito della Comunità Montana, alla voce "Trasparenza".

3. La performance individuale e quella organizzativa saranno valutate adottando i metodi e gli strumenti che, specificamente, saranno dettagliati nel regolamento di funzionamento del Nucleo di Valutazione e nel *CCDI* che regola la distribuzione delle forme di salario accessorio.

4. Il rispetto del comma precedente è condizione necessaria per l'erogazione dell'indennità di risultato ai Dirigenti e delle fanne premiali di salario accessorio per i dipendenti, allo scopo di rendere la performance lavorativa sempre più improntata al miglioramento qualitativo e meritocratico.

Art. 39

Contenuti, percorsi e fasi gestionali della performance

1. La performance organizzativa è quella che si riferisce al risultato di attività condotte e portate a termine da ogni singolo settore dell'Ente.
2. La performance organizzativa complessiva è il risultato sommativo, anche a misurazione statistica, delle performance dei tre settori dell'Ente.
3. La performance individuale del dirigente è data dal risultato che quest'ultimo consegue in relazione alle attività condotte per la gestione del settore di cui è responsabile.
4. La performance individuale del dipendente è data dal risultato che quest'ultimo consegue in relazione alle attività condotte per portare a termine i compiti che gli sono stati affidati nell'ambito dell'ufficio di appartenenza.
5. Le performance organizzative ed individuali dei dirigenti e dei dipendenti dell'Ente sono strettamente collegate al raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Amministrazione.
6. Le performance vanno seguite e costruite gestendo un ciclo operativo di attività e informazioni che tiene conto delle seguenti fasi:
 - definizione ed assegnazioni degli obiettivi alle unità organizzative (i tre settori dell'Ente);
 - indicazione dei valori di risultato attesi collegati ad un numero minimo di indicatori;
 - congruità tra gli obiettivi prefissati e le risorse assegnate a ciascuna unità organizzativa;
 - monitoraggio (almeno semestrale) in corso di esercizio delle attività svolte ed eventuali interventi correttivi da porre in essere;
 - misurazione e valutazione annuale della performance, organizzativa ed individuale;
 - quantificazione degli emolumenti premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - rendicontazione dei risultati al Presidente e alla Giunta Esecutiva.

Art. 40

Caratteristiche degli obiettivi e indicatori da utilizzare per la valutazione delle Performance

1. Gli obiettivi, tenendo conto della programmazione di bilancio, vengono assegnati per ciascun settore ai relativi dirigenti con l'attribuzione delle risorse operata attraverso il PEG all'inizio dell'esercizio finanziario.
2. Gli obiettivi in argomento, definiti consultando i dirigenti di settore e raccogliendo le proposte scritte del Nucleo di Valutazione, dovranno essere:
 - rilevanti e pertinenti rispetto alle esigenze amministrative dell'Ente, alla sua missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'Amministrazione;
 - specifici e misurabili tali da garantire sempre una buona qualità dei servizi erogati in rapporto alle risorse assegnate;
 - riferibili all'arco temporale di un anno;
 - confrontabili con analoghi contenuti quantitativi fissati per il biennio precedente.
3. Il raggiungimento degli obiettivi, oltre che valutato nella sua espressione di risultato globale, desunto da valutazioni di carattere generale, operativo ed amministrativo, potrà essere meglio determinato ricorrendo anche al calcolo e alla misurazione di alcuni indicatori specificamente predisposti.
4. Gli indicatori per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi potranno essere individuati e migliorati sulla base dell'esperienza tecnico-amministrativa della gestione, precisando comunque che le specifiche griglie di indicatori sono quelle riportate nell'apposito regolamento relativo al funzionamento del Nucleo di Valutazione e nei criteri di misurazione della performance inserita nel CCDI vigente nel periodo preso in esame.
5. Le schede di misurazione utilizzate per la valutazione della performance individuale dei dirigenti dovranno contenere, tra l'altro, elementi sufficienti per dare riscontro ai seguenti aspetti:
 - capacità di coordinamento e di conduzione della gestione del settore;

- capacità organizzativa e di adeguamento strumentale;
- capacità di risoluzione e di apporto;
- capacità di controllo;
- capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Art. 41

Le quattro valutazioni della performance e i soggetti attuatori

I. La Comunità Montana valuta annualmente, nel rispetto di quanto fissato dall'art. 3, secondo comma, del D.Lgs. 150/2009, le performance organizzative e individuali e le tipologie di tali valutazioni sono quattro così contraddistinte:

- valutazione della performance organizzativa settoriale, più brevemente definita con l'acronimo "VALORG" (Valutazione Organizzativa), che viene espressa tenendo conto degli obiettivi assegnati a ciascun settore e dei risultati gestionali raggiunti in esso alla luce anche dell'intersettorialità che bisogna assicurare per il buon funzionamento dell'Ente;
- valutazione della performance organizzativa dell'Ente, più brevemente definita con l'acronimo "VALENT" (Valutazione organizzativa dell'Ente), che viene espressa sommando i risultati ottenuti con le valutazioni settoriali;
- valutazione professionale dei risultati attesi del dirigente, più brevemente definita con l'acronimo "VALDIR" (Valutazione Dirigenziale), che viene espressa dando contenuti sull'attività lavorativa di ogni singolo dirigente alla luce di quanto quest'ultimo sia riuscito ad assicurare in termini di prestazione professionale nella gestione del settore affidatogli e, per il Segretario Generale, anche con riferimento alle prestazioni che specificamente gli competono nella sua qualità e che egli ha assicurato;
- valutazione professionale dei risultati *attesi* del dipendente, più brevemente definita con l'acronimo "VALOIP" (Valutazione Dipendente), che viene espressa dando contenuti sull'attività lavorativa di ogni singolo dipendente alla luce di quanto quest'ultimo sia riuscito ad assicurare in termini di prestazione professionale nella sua attività di lavoro affidatagli.

2. Le prime tre valutazioni di cui al comma precedente sono affidate al Nucleo di Valutazione la cui composizione ed attività è disciplinata da apposito regolamento approvato dalla Giunta Esecutiva nel quale vengono recepiti gli elementi essenziali che, in merito, risultano normati nel D.Lgs. 150/2009, non essendo obbligatoria l'istituzione dell'Organismo Autonomo di Valutazione, così come stabilito anche con delibera n°]2112010 della Commissione per la Valutazione e la Trasparenza delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 13 del citato D.Lgs. 150/2009.

3. La VALDIP è affidata ai dirigenti di settore nel rispetto di quanto fissato dal D.Lgs. 165/2001 e successive integrazioni e modificazioni, e dal D.Lgs. 267/2000.

4. Le quantificazioni della VALENT e della VALORG sono affidate, come precisato, al Nucleo di Valutazione ed esse sono finalizzate a verificare, tra l'altro, i seguenti aspetti:

l'attuazione dei programmi secondo le risorse e i contenuti assegnati dall'Amministrazione;

- raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse;
- la qualità e la quantità delle prestazioni rese;
- la soddisfazione dell'interesse generale connesso con le funzioni dell'Ente;

5. La qualificazione della VALDIR, affidata al Nucleo di Valutazione, è finalizzata ad attribuire un punteggio alta prestazione dei dirigenti sulla base del quale modulare la retribuzione di risultato. La performance dei dirigenti, pertanto, pur non soggetta alla graduatoria di cui al comma 2, dell'art. 19, del D.Lgs. 150/2009, viene quantificata secondo parametri e indicatori trasparenti individuati nel presente regolamento e in quello del Nucleo di Valutazione allo scopo di far sì che l'indennità di risultato venga attribuita con stretto riferimento al merito dimostrato nelle prestazioni lavorative.

6. Per la valutazione della performance, il Nucleo di Valutazione e i dirigenti, per quanto di

rispettiva competenza, terranno conto, nel rispetto delle compatibilità recepibili, delle direttive impartite dalla Commissione (CIVIT) di cui all'art. 13 del D.Lgs. 150/2009.

7. La VALDIR, stilata dal Nucleo di Valutazione entro due mesi dalla fine dell'anno di riferimento, viene consegnata al Presidente della Comunità Montana il quale, sentita anche la Giunta Esecutiva, può, motivatamente, chiedere integrazioni e/o modifiche al Nucleo. Gli effetti premiati della valutazione saranno efficaci dopo che il Presidente, trascorsi dieci giorni dalla consegna del referto di valutazione, non avrà formulato considerazioni.

Art. 42 Trasparenza del sistema di valutazione

1. La Comunità Montana garantisce la trasparenza per apprezzare e conoscere le procedure e i risultati della valutazione della performance.

2. Sul sito istituzionale dell'Ente, nella home page, nell'apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito", saranno pubblicati:

-l'ammontare complessivo delle indennità di risultato e dei premi stanziati ed assegnati collegati alla performance dei dirigenti e dei dipendenti;

-un documento di sintesi attraverso cui evidenziare le modalità essenziali impiegate per addivenire alla valutazione delle performance;

-i nominativi e i curricula dei componenti del Nucleo di Valutazione;

-i nominativi e i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative;

-le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza della parte retributiva legata alla valutazione di risultato.

Art. 43

Finalità connesse con il sistema di merito e premi

1. Le disposizioni relative alla costruzione di un sistema di merito e premi sono volte a indicare i doveri generali cui l'Ente si ispira per la valutazione del merito e l'incentivazione della produttività e delle qualità della prestazione lavorativa dei dipendenti nel rispetto dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 165/200 I, secondo cui l'attribuzione dei trattamenti economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi.

2. Il sistema di merito e premi della Comunità Montana si ispira ai principi che, sull'argomento, sono stati fissati dal D.Lgs. 150/2009 e, in particolare, da quanto stabilito all'art. 31, primo comma, del medesimo.

3. Il merito e i premi sono informati ai principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento di incentivi.

Art. 44

Valorizzazione del merito e incentivazione della performance

1. La Comunità Montana promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, ricorrendo anche all'utilizzo di metodi 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.

2. E' vietata la distribuzione, in maniera indifferenziata e sulla base di automatismi, di indennità di risultato, incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle misurazioni e delle valutazioni affidate al Nucleo di Valutazione e ai dirigenti, oppure al di fuori delle procedure previste dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Art. 45

Le valutazioni di performance come parametri di riferimento per l'applicazione di alcuni strumenti premiali

1. Ai fini del riconoscimento selettivo e meritocratico di incentivi ed indennità, verranno utilizzati come parametri di riferimento la VALORG e la VALDIP.
2. La VALORG è ancorata agli obiettivi prefissati per ogni settore dell'Ente. Il raggiungimento di ogni obiettivo è espresso nella valutazione con una percentuale di raggiungimento. La performance settoriale, inoltre, deve tener conto anche della complessità delle attività svolte nel settore e dell'efficienza delle risorse ivi impiegate. La valutazione sulla performance di settore, pertanto, deve essere desunta mettendo insieme questi elementi per esprimerli in un risultato finale dato da una percentuale di giudizio.
3. La VALORG sarà utilizzata sia per la valutazione della capacità operativa del dirigente, e sia per l'attribuzione ai dipendenti di ciascun settore delle risorse destinate a remunerare le performance inserite specificamente nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
4. La VALDIP per ogni dipendente sarà predisposta impiegando elementi concordati in sede di contrattazione decentrata che tengano conto almeno dei fattori utilizzati per la valutazione delle progressioni orizzontali così come indicate nella contrattazione collettiva.
5. La VALDIP è parametro di riferimento per l'attribuzione delle progressioni orizzontali delle risorse destinate a compensare le performance di merito dei dipendenti secondo le distribuzioni che verranno fissate nella contrattazione decentrata.

Art. 46

Strumenti

1. Sulla base dei parametri di riferimento di cui all'articolo precedente, gli strumenti per premiare il merito e le professionalità sono:
 - le progressioni economiche orizzontali;
 - le progressioni economiche verticali o di carriera;
 - le attribuzioni di posizione organizzativa;
 - le attribuzioni di incarichi di responsabilità;
 - l'attribuzione di emolumenti per compensare le performance;
 - il bonus annuale di merito.

Art. 47

Progressioni economiche orizzontali

1. La Comunità Montana riconosce selettivamente le progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 52, comma 1bis, del D.Lgs. 30.03.200], n° 165 (introdotto dall'art. 62 del D.Lgs. 150/2009), sulla base di quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali e dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 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 rilevati dalla valutazione dei dirigenti, secondo le modalità previste nel CCDI.

Art. 48 Progressioni economiche verticali o di carriera

1. La Comunità Montana riconosce selettivamente le progressioni economiche verticali. Queste verranno assicurate coprendo, eventualmente, soltanto i posti disponibili nella dotazione organica (i posti disponibili devono essere almeno due, di cui uno destinato alla progressione verticale interna) entro i limiti di una quota del 50% a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzione e nel rispetto dell'art. 52, comma Ibis, del D.Lgs. 30.03.2001, n° 165 (introdotto dall'art. 62 del D.Lgs. 15012009),
2. Le progressioni economiche verticali interne sono finalizzate a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti in relazione alle specifiche esigenze dell'Amministrazione.
4. Per la valutazione selettiva delle progressioni verticali, da riconoscere a condizione che i dipendenti interessati abbiano almeno tre anni di anzianità di servizio, si terrà conto delle schede di valutazione del triennio, costituendo queste ultime titolo rilevante ai fini della selezione.

Art. 49

Attribuzioni di posizioni organizzative

1. La posizione organizzativa viene attribuita sulla base delle esigenze lavorative a un dipendente di Categoria D tenendo conto di quanto stabilito nel presente regolamento sulla necessità di coordinare i servizi di un settore, e secondo le procedure rinvenibili nel Contratto Collettivo di categoria.
2. L'attribuzione viene fatta dal dirigente del settore.
3. L'indennità di posizione organizzativa e l'indennità di risultato vengono quantificate dal dirigente tenendo conto delle schede valutative e delle limitazioni delle risorse poste in sede di contrattazione integrativa decentrata.

Art. 50

Le attribuzioni di incarichi di responsabilità

1. Gli incarichi di responsabilità vengono attribuiti a dipendenti che, non ricoprendo incarichi di posizione organizzativa, dovranno assolvere a compiti lavorativi di articolata complessità, ai quali è riconosciuta anche una autonoma capacità operativa decisionale.
2. Gli incarichi di responsabilità, in ordine prioritario, riguardano le attribuzioni disposte per ricoprire le mansioni di responsabile di servizio o le mansioni di responsabile di procedimento.
3. Gli incarichi di responsabilità possono essere premiati con gli emolumenti previsti dal CCNL secondo le modalità e gli importi fissati nella contrattazione decentrata.
4. La valutazione delle prestazioni professionali dei soggetti incaricati di responsabilità operativa costituisce criterio per la eventuale conferma degli incarichi o per l'attribuzione degli incarichi secondo criteri oggettivi e pubblici.

Art: 51 L'attribuzione di emolumenti per remunerare le performance

1. Le performance lavorative dei dipendenti possono essere remunerate con specifiche risorse attingibili al fondo della contrattazione decentrata.
2. Le modalità e le quantità degli emolumenti premiali sono fissate dalla contrattazione decentrata tenendo conto della valutazione effettuata sui dipendenti i quali dovranno essere selezionati all'interno di ciascun settore per punteggio desumibile dalla VALDIP.
3. Attraverso il punteggio della VALDIP, la premialità dovrà essere limitata ed assegnata solo ad una parte dd personale dipendente, rispettando i criteri di merito fissati dal comma 6, dell'art. 19. del D.Lgs. 150/2009.

Art. 52

Il bonus annuale di merito

1. Il bonus annuale di merito è istituito in analogia a quanto fissato dall'art. 2] del D,Lgs. 150/2009.
2. Il bonus annuale di merito è attribuito dal Nucleo di Valutazione al dirigente di settore che ha avuto la VALDIR più alta tra i tre dirigenti dell'Ente.
3. Il punteggio minimo per assegnare il bonus deve essere superiore al 90% del limite massimo del punteggio fissato nella scheda di valutazione.
4. Il bonus non sarà assegnato a nessun dirigente qualora il punteggio della VALDIR sia lo stesso per i due dirigenti che si sono posizionati sul valore più alto.
5. Le risorse da utilizzare per assegnare il bonus annuale sono:
 - quelle derivanti dalle economie del fondo annuale per le indennità di risultato dopo che queste ultime sono state quantificate ed assegnate ai tre dirigenti di settore;
 - quelle individuate per tale destinazione dal CCNL sulla base di quanto fissato dall'art. 45 del D.Lgs. 165/2001, come integrato dall'art. 57 del D.Lgs. 150/2009.

Art. 53

Delegazione di parte Pubblica

1. La delegazione di parte Pubblica abilitata alla contrattazione integrativa decentrata è formata dai dirigenti responsabili di settore, i quali al proprio interno eleggono il presidente della delegazione.

Art. 54

Responsabile per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori

1. Il Presidente, ai sensi del D.Lgs. 626/94, così come modificata dal D.Lgs. 242/96, in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, nomina tra i dirigenti il datore di lavoro, il quale provvederà, eventualmente, ad incaricare soggetti qualificati anche esterni per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 55 Provvedimenti disciplinari

1. È istituita la Commissione di Disciplina, la cui composizione, nomina e funzionamento è oggetto di apposito Regolamento approvato dalla Giunta Esecutiva.

Art. 56

Norma transitoria

1. Fino alla stipula del nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, fatta salva ogni diversa disciplina legislativa, si applicano le norme che, in materia di trattamento accessorio, sono inserite nel D.Lgs. 150/2009, che fanno espresso riferimento agli Enti Locali.

CAPO VII RELAZIONI CON IL PUBBLICO ED ECONOMO

Art. 57

Istituzioni di uffici

1. L'Ente istituisce l'ufficio relazioni con il pubblico, ai sensi dell'art. 6 comma 2. D.P.R. 352/92 e dell'art. 165/2001 c ne affida le attribuzioni al servizio segreteria e **AA.GG.** del settore amministrativo il quale dovrà essere dotato delle necessarie risorse umane e strumentali per un adeguato funzionamento.

ART. 58

Economo comunitario

1. La Giunta Esecutiva, su proposta del responsabile del settore programmazione e finanze, individua l'economo della Comunità Montana ed eventualmente un subeconomo, fissandone i compensi che sono cumulabili con altre indennità nei limiti delle risorse di bilancio.