

PIANO DELLE PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE E DIRIGENTE ANNO 2024

L'art. 10, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150 e s.m.i., approvato in attuazione della delega parlamentare di cui alla Legge 04/03/2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, prevede che ogni Ente adotti annualmente un documento denominato "Relazione sulla Performance" che evidenzi, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del summenzionato D. Lgs. n. 150/2009, la Relazione sulla Performance è validata dall'O.I.V dell'ente e che tale validazione, ai sensi dell'art. 14, comma 6, del Decreto, è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'Ente, che nello specifico sono costituiti dalle retribuzioni di risultato:

- del Segretario Generale come previsto dall'art.42 del CCNL 16/05/2001 Segretari Comunali e Provinciali;
 - dei Dirigenti ex art. 29 CCNL 23/12/1999 area dirigenziale Comparto Regioni ed AA.LL.;
 - dei Titolari di Posizione di Elevata Qualificazione ai sensi del vigente CCNL;
- nonché:
- dall'incentivo destinato a compensare la produttività individuale e di gruppo e l'apporto del personale al miglioramento dei servizi;
 - dal compenso per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C;
 - dalle indennità per attribuzione di specifiche responsabilità al personale collocato nelle aree di cui al CCNL 2019-2021.

Occorre individuare gli obiettivi per l'anno 2024.

Gli obiettivi per l'anno 2024 sono stati presentati dai Dirigenti e dai Titolari della posizione di Elevata Qualificazione come da schede allegate.