



Originale

COMUNE DI MORETTA

Provincia di Cuneo

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.66

OGGETTO:

**D.LGS. 150/2009 E SS.MM.II. - ADOZIONE DISPOSIZIONI
REGOLAMENTARI CICLO DELLA PERFORMANCE - ORGANO
COMUNALE DI VALUTAZIONE - INTEGRAZIONE REGOLAMENTO
DI ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI -
PROVVEDIMENTI**

L'anno duemilatredici addì ventitre del mese di maggio alle ore venti e minuti quindici nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. Banchio Sergio - Sindaco	Sì
2. Invernizzi Giorgio - Vice Sindaco	Sì
3. Marchisio Giorgio - Assessore	Sì
4. Bargiano Barbara - Assessore	Sì
5. Lombardo Claudio - Assessore	Sì
6. Cocco Carla - Assessore	Sì
7. Cortassa Carlo - Assessore	Sì
Totale Presenti:	7
Totale Assenti:	0

Assiste all'adunanza la Segretaria Comunale Mariagrazia Manfredi la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Oggetto: D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. – Adozione disposizioni regolamentari ciclo delle performance – Organo comunale di valutazione – Integrazione Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi – Provvedimenti.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

il D.Lgs. 27/10/2009 n. 150 (cd. Decreto Brunetta), in attuazione della delega conferita con la Legge 4/3/2009 n. 15 ha introdotto nell'ordinamento, in modo organico, un sistema di valutazione e monitoraggio della "performance" sia organizzativa dell'ente in generale che individuale, con i seguenti obiettivi fondamentali contenuti nel Titolo II del decreto:

- a) Miglioramento degli standard qualitativi ed economici dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche che passa attraverso la valutazione sia delle strutture che dei dipendenti. Tale obiettivo viene perseguito attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione di premi incentivanti;
- b) Misurazione e valutazione da parte di ogni amministrazione della propria performance prodotta e di quella delle proprie strutture operative e dei singoli dipendenti;
- c) Stretta connessione tra il ciclo di gestione della performance e la programmazione finanziaria dell'Ente, i bilanci annuali e pluriennali e la definizione degli obiettivi programmatici;
- d) Redazione del piano delle performance da parte delle singole amministrazioni, monitoraggio da parte degli organi amministrativi e relazione a consuntivo sui risultati raggiunti;
- e) Definizione degli obiettivi, indicatori e ambiti di misurazione e valutazione della performance sia organizzativa che individuale;
- f) Nomina da parte dell'organo di indirizzo politico – amministrativo di un organismo indipendente di valutazione al quale affidare tutto il sistema di misurazione e valutazione della performance;

Alla luce di tali obiettivi contenuti nel decreto si rende necessario procedere all'introduzione, nel sistema di questo Ente, degli opportuni adeguamenti organizzativi e gestionali in linea con quanto sancito dal D.Lgs. 150/2009 al fine di ottenere soddisfacenti livelli di efficienza, efficacia ed economicità sottolineando il ruolo fondamentale della performance organizzativa ed individuale;

Il decreto legislativo in questione prevede al suo interno diverse tipologie di norme con effetti differenti sull'ordinamento degli Enti locali; in particolare, come precisato all'art. 74, comma 1, contiene disposizioni di immediata applicazione per gli enti locali quali gli artt. 11 commi 1 e 3 – da 28 a 30 da 33 a 36 – 54- 57 – 61 – 62 comma 1 – da 64 a 66 – 68 69 e 73 commi 1 e 3 e norme, come indicato dall'art. 74 comma 2, che costituiscono principi generali dell'ordinamento alle quali gli Enti locali devono adeguare i propri regolamenti quali gli artt. 3 – 4 – 5 comma 2 – 7 – 9 – 15 comma 1 – 17 comma 2 – 18 – 23 commi 1 e 2 – 24 commi 1 e 2 – 25- 26 – 27 comma 1 – 62 comma 1 bis e 1 ter;

Per il recepimento di tali norme di principio era stato stabilito il termine del 31/12/2010 oltre il quale è prevista l'applicazione automatica delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009 fino alla data di adeguamento delle disposizioni regolamentari;

L'attuazione delle modifiche regolamentari comporta di dover procedere ad introdurre le novità relative a valutazione e misurazione della performance organizzativa ed individuale ed al merito e premialità così come previste dal decreto legislativo in oggetto, intervenendo, pertanto, sul vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Ritenuto di dover procedere in questa sede al recepimento delle norme contenute nel D.Lgs. 150/2009 andando a tracciare, preliminarmente il percorso e le linee di indirizzo attraverso le quale questo Ente intende adeguare il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi al D.Lgs. 150/2009;

Individuate, in particolare, le seguenti:

LINEE DI INDIRIZZO

Il D.Lgs. n. 150/2009 (Riforma Brunetta) configura il ciclo della performance come un processo che collega la pianificazione strategica alla programmazione operativa e, di conseguenza, la definizione degli obiettivi, la misurazione dei risultati e la valutazione della performance deve necessariamente essere adattata all'ambito organizzativo ed individuale dell'Ente;

La novità del decreto è che gli strumenti abitualmente in uso nell'Ente Locale devono essere finalizzati alla misurazione della performance in un'ottica non più solo statica di "risultato" rapportato agli obiettivi di gestione, ma anche in un'ottica dinamica di "prestazione" sia del singolo dipendente che dell'intera struttura organizzativa.

Di qui la necessità di partire dagli strumenti generali esistenti nell'Ordinamento dell'Ente per poi procedere ad un'integrazione e adeguamento del sistema di valutazione esistente.

STRUMENTI GENERALI AI FINI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il sistema di misurazione della performance di questo Comune verrà incentrato sui due documenti programmatori delineati dall'ordinamento vigente, ovvero: la relazione previsionale e programmatica ed il Piano degli obiettivi e delle risorse. L'attenzione, in tali due documenti, dovrà essere rivolta non solo al controllo economico finanziario ma anche ad una valutazione volta al miglioramento delle performance organizzative ed individuali in collegamento con gli indirizzi strategici e politici.

La relazione previsionale programmatica, strettamente connessa al bilancio di previsione annuale e pluriennale, terrà conto dell'assetto organizzativo del Comune e delinea gli obiettivi generali articolati per programmi e per progetti. Tale pianificazione degli obiettivi avrà carattere triennale e sarà elaborata sulla base degli indirizzi dell'organo politico.

Gli obiettivi verranno fissati previa consultazione/negoiazione con i responsabili dei servizi cui sono assegnati.

Non è prevista in questo Comune la predisposizione del Piano Esecutivo di Gestione che è obbligatoria negli Enti con più di 15.000 abitanti mentre verrà redatto il Piano degli obiettivi contenente l'articolazione, in dettaglio, degli obiettivi annuali raccordati con la pianificazione pluriennale completa della misurazione della performance organizzativa e degli obiettivi - parametri di valutazione degli apporti individuali. I documenti programmatori sopra indicati (RPP e PDO) assurgono, pertanto, a elementi centrali del sistema di misurazione della performance, intorno ai quali verrà ad articolarsi il ciclo di gestione della Performance.

IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della performance si articolerà nelle seguenti fasi:

- Definizione obiettivi, come programmati dagli organi di indirizzo politico - amministrativo negli strumenti generali di cui al punto 1)
- Monitoraggio in corso di esercizio
- Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale
- Utilizzo di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito
- Rendicontazione dei risultati.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti verrà affidata ai responsabili delle singole posizioni organizzative e produrrà effetti ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti. La misurazione e valutazione della

performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative verrà attribuita ad un Organo Comunale di valutazione diverso da quello previsto dall'art. 14 del D.Lgs. 150/2009, non applicabile agli enti locali.

La valutazione del Segretario Comunale verrà attribuita alla competenza del Sindaco ed in caso di segreteria convenzionata la valutazione verrà attribuita al Sindaco del Comune capo-convenzione sentiti i Sindaci degli altri Comuni convenzionati.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei titolari di posizioni organizzative sarà collegata:

- a) ad eventuali indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) al soddisfacimento dell'utenza ed alla capacità di relazionarsi con essa;
- e) alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità.

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili di posizioni organizzative sarà collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) al contributo fornito alla performance del gruppo o dell'area di appartenenza;
- c) alla disponibilità alla collaborazione a livello di gruppo;
- d) alla capacità di relazione con l'utenza.

PERFORMANCE COLLETTIVA O ORGANIZZATIVA

La misurazione e valutazione della performance collettiva con riferimento all'attività amministrativa nel suo complesso ed alle diverse aree di responsabilità verrà effettuata dal Segretario Comunale e da tutti i responsabili delle posizioni organizzative in relazione ai seguenti risultati:

- a) soddisfazione finale dei bisogni complessivi della collettività;
- b) livello generale degli obiettivi raggiunti;
- c) rapporto tra personale effettivamente e complessivamente impiegato e dotazione organica ammissibile;
- d) ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- e) qualità e quantità delle prestazioni e servizi erogati;
- f) contenimento dei costi in relazione all'erogazione dei servizi ed alle previsioni di spesa.

VALORIZZAZIONE DEL MERITO E SISTEMI PREMIANTI

Ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. 150/2009 l'Amministrazione ha il compito di promuovere il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi sulla base di logiche meritocratiche e dirette alla valorizzazione dei dipendenti. E' vietata la corresponsione di incentivi e premi in modo indifferenziato o sulla base di automatismi in assenza di verifiche effettuate sulla base di sistemi di misurazione e valutazione.

Gli strumenti premianti verranno individuati in:

- a) progressioni economiche;
- b) progressioni di carriera;
- c) attribuzione di incarichi e responsabilità;
- d) premio di efficienza.

Ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. 150/2009 viene riconosciuto l'obbligo della costituzione di almeno n. 3 fasce di merito nell'ambito delle quali collocare il personale dipendente ai fini dell'attribuzione delle risorse destinate al trattamento accessorio.

Alla luce del disposto del comma 6 del sopracitato articolo la ripartizione in fasce non troverà applicazione qualora il numero dei dipendenti in servizio non sia superiore ad otto ed il numero dei responsabili delle posizioni organizzative non sia superiore a cinque.

RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI

La Relazione sulla performance rappresenterà il documento chiave della rendicontazione e rappresenterà in modo schematico il collegamento tra i diversi strumenti di rendicontazione e precisamente:

- a) deliberazione consiliare di ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi ex art. 193 del D.Lgs. 267/2000;
- b) il rendiconto di gestione di cui all'art. 227 del D.Lgs. 267/2000;
- c) la relazione con cui la Giunta Comunale esprime ai sensi dell'art. 151 del D.Lgs. 267/2000 le valutazioni di efficacia dell'azione condotta;
- d) il referto sul controllo di gestione.

TRASPARENZA

A mente dell'art. 11 comma 3 del D.lgs. 150/2009 verrà garantita la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance con adeguata diffusione sul sito istituzionale di questo Comune.

Atteso che alla luce di tali linee guida è possibile procedere alle necessarie modifiche regolamentari;

Visto, in proposito, l'allegato documento contenente disposizioni regolamentari riguardanti il ciclo di gestione della performance, il sistema di valutazione, l'organo comunale di valutazione e la trasparenza;

Evidenziato che, le indicate disposizioni regolamentari rappresentano le prime misure di adeguamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi al D.Lgs. 150/2009 cui seguiranno gradualmente altre, anche in relazione alle modifiche ed integrazioni successivamente approvate legislativamente;

Precisato che, come si evince dal testo regolamentare, la misurazione e valutazione della performance individuale dei responsabili delle posizioni organizzative è attribuita ad un organo comunale di valutazione e ciò in ossequio a quanto stabilito dalla CIVIT con delibera n. 121 del 09.12.2010 con la quale viene ribadito che l'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 in tema di "Organismo indipendente di valutazione" non trova applicazione diretta negli enti locali;

Dato atto, dunque, che lo strumento di valutazione (organo comunale di valutazione) prescelto da questo Comune costituisce strumento diverso da quello di cui all'art. 14 ritenendo opportuno prevedere uno strumento di valutazione che fosse più adatto alle esigenze di un comune di piccole/medie dimensioni;

Dato atto che, la soluzione adottata garantisce il riconoscimento di quelle caratteristiche di tipicità che governano l'attività dei comuni di piccole e medie dimensioni e permette a questi Enti di dare attuazione a principi di legge senza forzature che snaturerebbero le loro realtà organizzative;

Rilevato, infine, che si intendono, comunque, acquisite le disposizioni deliberative delle Commissioni per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni pubbliche in quanto di diretta applicazione degli enti locali;

Visto il D.Lgs. 01/08/2011 n. 141;

Visto l'accordo tra il Ministero della Funzione Pubblica e Sindacati del 04.02.2011;

Acquisito il parere favorevole espresso sotto il profilo della regolarità tecnica dal Segretario Comunale ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 come sostituito dall'art. 3, comma 2, lettera b) del D.L. 10.10.2012 n. 174 convertito in Legge n. 213 del 07.12.2012;

Con votazione unanime e favorevole espressa in forma palese

D E L I B E R A

1. Di adottare, alla luce di quanto esposto in premessa e degli indirizzi tracciati nel presente provvedimento, le disposizioni regolamentari di adeguamento al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi che sono contenute nel documento, composto da n. 13 articoli, che si allega alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;
2. Di abrogare, conseguentemente, le disposizioni della vigente regolamentazione degli uffici e dei servizi facenti riferimento al nucleo di valutazione ed a quanto disciplinato con il presente atto, fermo restando che rimangono in vigore quelle disposizioni non in contrasto con il nuovo sistema e con le determinazioni della presente deliberazione;
3. Di disporre la trasmissione del presente provvedimento alle Organizzazioni sindacali;
4. Di rilevare l'urgenza delle presenti determinazioni per la necessità degli ulteriori adempimenti stabilendone, pertanto, l'entrata in vigore al 1° giorno della pubblicazione come consentito dall'art. 10 delle preleggi;
5. Di precisare che le presenti determinazioni costituiscono prime misure di adeguamento dell'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi al D.Lgs. 150/2009 cui altre seguiranno gradualmente anche in relazione alle modifiche ed integrazioni che interverranno in ambito nazionale e fermo restando il mantenimento in vigore di quelle disposizioni regolamentari vigenti non in contrasto con il nuovo sistema.

DOPODICHE' i medesimi componenti la Giunta Comunale, con separata ed unanime votazione deliberano di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 co. 4 del Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267.

REGOLAMENTO PER L'ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI IN ADEGUAMENTO AL DECRETO LEGISLATIVO 27.10.2009 N. 150 "ATTUAZIONE DELLA LEGGE 4.3.2009 N. 15 IN MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' DEL LAVORO PUBBLICO E DI EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI"

PREMESSA

Art. 1 Contenuti del regolamento.

Il presente regolamento costituisce adeguamento del proprio ordinamento ai principi contenuti nel decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, "Attuazione della legge 4.3.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni". In particolare il presente regolamento, in esecuzione del citato decreto legislativo, di seguito denominato "decreto", adegua il regolamento comunale per il funzionamento degli uffici e dei servizi:

- in esecuzione dell'art. 16 del decreto: alle disposizioni dell'art. 11 commi 1 e 3, degli artt. 3,4,5 comma 2, 7, 9 e 15 comma 1;
- in esecuzione dell'art. 31 del decreto: alle disposizioni degli artt. 17 comma 2, 18, 23 commi 1 e 2, 24 commi 1 e 2, 25, 26, 27 comma 1;
- agli ulteriori principi contenuti nel decreto ma dallo stesso non espressamente e direttamente richiamati, che possono trovare applicazione agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- alle disposizioni previste dal decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 nel testo modificato dal decreto ed applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- alle ulteriori prescrizioni e indicazioni fornite con circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica o di altri Ministeri, ove applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni
- alle deliberazioni adottate dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 150/2009, di seguito indicata come "commissione Civit" ove applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni
- alle indicazioni ed indirizzi derivanti dal protocollo di collaborazione definito tra la Commissione Civit e l'ANCI in data 16 settembre 2010 per quanto applicabili ai comuni di piccole dimensioni

Ai fini del presente regolamento si è tenuto conto in ogni caso degli spazi di autonomia organizzativa specifica dei Comuni, tenendo in particolare conto della specificità della realtà dei piccoli comuni.

TIT. I MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 2 Ruolo dell'organo di indirizzo politico amministrativo. (Artt. 5, 15 principi art. 10)

L'organo di indirizzo politico amministrativo dell'ente partecipa attivamente alla realizzazione dei percorsi di valorizzazione delle prestazioni di lavoro per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e della integrità.

In proposito si stabilisce che le valutazioni delle prestazioni lavorative dovranno avere a riferimento il soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi, ponendo al centro

dell'azione dell'ente l'aspettativa dei cittadini utenti e fruitori dei servizi forniti dalla organizzazione dell'ente stesso. La presente disposizione costituisce principio di indirizzo generale finalizzato alla creazione di una cultura della responsabilità degli operatori comunali che individuano nel soddisfacimento delle aspettative degli utenti il principale obiettivo della propria azione lavorativa.

In fase di approvazione dei documenti di indirizzo politico ed economico ed in applicazione dei principi indicati dall'art. 10 del decreto, pur di non diretta applicazione per gli enti locali, gli amministratori locali, nell'ambito della relazione previsionale programmatica, individuano su base triennale, con la eventuale collaborazione dell'organo comunale di valutazione, gli obiettivi e le direttive generali finalizzati alla predisposizione del "piano della performance".

Con apposito provvedimento da approvare entro il 31 gennaio di ogni anno o, comunque, in una data compatibile con quella di effettiva approvazione del bilancio la Giunta Comunale individua, anche con valenza pluriennale corrispondente alla relazione pluriennale e programmatica, gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi della amministrazione nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione e gli obiettivi assegnati al personale titolare di posizioni organizzative ed i relativi indicatori. Ai fini della individuazione del sistema per la misurazione e valutazione della performance potrà essere fatto riferimento a quanto previsto dalla deliberazione della Commissione Civit n. 89 del 29.7.2010 che costituisce linee guida per gli enti locali ed ai protocolli di collaborazione previsti dall'art. 13 comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009.

Il piano attiene alla performance organizzativa ed individuale dell'Ente e contiene gli indicatori ed i target intermedi e finali che devono essere raggiunti in ciascun periodo con riferimento agli obiettivi strategici di medio periodo (piano triennale) ed agli obiettivi operativi di breve periodo (piano annuale) coerenti con quelli strategici.

Detto provvedimento viene pubblicato sul sito web istituzionale dell'amministrazione.

In sede di relazione di accompagnamento al rendiconto di gestione dell'esercizio precedente o, con apposito provvedimento da adottare entro il 30 giugno, sarà predisposta la "relazione sulla performance" con la quale saranno evidenziati a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.

Gli organi di indirizzo politico – amministrativo verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio

Il conseguimento degli obiettivi programmati costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Art. 3 Performance organizzativa e individuale. (Art. 3)

In attuazione dei principi generali previsti dall'art. 3 del decreto, la valorizzazione del merito e la conseguente erogazione dei premi deve essere effettuata con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente ed ai singoli dipendenti.

A tal fine vengono individuate le seguenti aree di responsabilità collegate alle esistenti posizioni organizzative:

Area posizione organizzativa	N. responsabili posizioni organizzative	N. dipendenti nell'ambito della posizione organizzativa
Area amministrativa - segreteria	1	1
Area amministrativa - anagrafica	1	1
Area economica finanziaria	1	1
Area tecnica	3	2
Area vigilanza	1	2
Area casa di riposo	1	7

Art. 4 Le fasi del ciclo di gestione della performance . Gli obbiettivi (Art. 5)

Gli obbiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico – amministrativo con le modalità indicate al precedente articolo, dovranno essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie della amministrazione
- commisurabili in termini concreti e chiari
- tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati
- riferibili ad un arco temporale determinato, corrispondente ad un anno ma pienamente coerenti con i documenti di bilancio che hanno una proiezione triennale
- commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o a comparazioni con amministrazioni omologhe
- confrontabili con dati relativi alla amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Art. 5 Le fasi del ciclo di gestione della performance . La misurazione e la valutazione della performance individuale. (Art. 7, 9)

La valutazione della performance individuale è svolta attraverso le modalità di misurazione e di valutazione previste dal presente articolo, sulla base del sistema indicato al precedente articolo 2 comma 4.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente articolo 3 ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa. Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e-bis del D. Lgs n. 165/2001, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative è attribuita ad un organo comunale di valutazione della performance individuato nel Segretario Comunale quale organo monocratico di valutazione anche nel rispetto del disposto dell'art. 14, comma 1, del D.Lgs. 150/2009 che impone, nella nomina di tale organismo, il principio della invarianza della spesa e, per gli Enti Locali in particolare quello del contenimento generale della spesa.

La valutazione del segretario comunale è attribuita alla competenza del Sindaco. In caso di segreteria convenzionata la valutazione è attribuita al Sindaco del Comune capoconvenzione, sentiti i Sindaci degli altri Comuni convenzionati.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizioni organizzative è collegata:

- Alla presenza di eventuali indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- Al livello di raggiungimento di specifici obbiettivi individuali
- Alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate
- Al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi
- Alle capacità di relazione con l'utenza
- Alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili di posizione organizzativa è collegata:

- Al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali
- Al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa
- Alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio
- Alle capacità di relazione con l'utenza.

Art. 6 Le fasi del ciclo di gestione della performance . La misurazione e la valutazione della performance collettiva. (Art. 7, 8)

La misurazione e valutazione della performance collettiva, con riferimento alla amministrazione nel suo complesso ed alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente, è svolta dal segretario comunale e da tutti i responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente articolo 3, i quali si esprimono ciascuno per i risultati di seguito indicati riferiti alle proprie aree di responsabilità

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa, effettuata sulla base del sistema di cui all'art. 2 comma 4, è collegata ai seguenti risultati:

- La soddisfazione finale dei bisogni complessivi della collettività servita
- Il livello complessivo degli obiettivi raggiunti in sede di attuazione dei piani e programmi previsti
- Il rapporto tra il personale complessivamente impiegato nell'ente e la dotazione organica ammissibile in base alle disposizioni vigenti
- La rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso la eventuale attivazione di modalità e procedure interattive
- L'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi
- La qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati
- Il contenimento dei costi per la erogazione dei servizi rispetto alle previsioni di spesa

Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla Giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e della adozione della relazione sulla performance.

Titolo II LA TRASPARENZA

Art. 7 Trasparenza (art. 11 commi 1 e 3)

Sul sito istituzionale dell'ente è costituita una apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" ove sono pubblicati gli atti che afferiscono ad ogni fase del ciclo di gestione della performance". Il servizio, nell'ambito delle attività svolte per garantire il principio della trasparenza dell'azione della pubblica amministrazione, costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell' art. 117 secondo comma lettera m) della Costituzione. Dovranno essere pertanto pubblicati sul sito tutti gli atti che rientrano nel ciclo di gestione della

performance attraverso le varie fasi di individuazione degli obbiettivi, la misurazione e valutazione della performance ed il riconoscimento e attribuzione dei premi.

Sono soggetti a pubblicazione gli ulteriori atti previsti dall'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165 del 30.3.2001 relativi alla contrattazione integrativa e dall'art. 11 comma 8, ove compatibile, in esecuzione della circolare n. 1 del 14.01.2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Rimangono soggetti a pubblicazione inoltre gli atti previsti dall'art. 21 della legge 18.6.2009 n. 69 e quelli previsti in attuazione della legge 30.12.1991 n. 412 istitutiva della Anagrafe delle prestazioni.

Ai fini della pubblicazione degli atti dell'ente, per quanto adattabili ai Comuni di piccole dimensioni ed alla struttura del proprio sito, è fatto ulteriore riferimento all'allegato 2 delle linee guida per la predisposizione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità approvate dalla Commissione Civit con delibera n. 105 del 23.9.2010

TIT. III MERITO E PREMI

Art. 8 Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance (Art. 18)

L'amministrazione promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.

E' vietata la corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati con il presente regolamento.

Art 9 Premi

Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità del personale sono individuati in:

- a) retribuzione di risultato per i titolari di posizioni organizzative
- b) progressioni economiche
- c) progressioni di carriera
- d) attribuzione di incarichi e responsabilità
- e) premio di efficienza

Con apposito provvedimento la giunta comunale potrà prevedere, adattandoli opportunamente alla specificità del proprio ordinamento, gli ulteriori seguenti strumenti per premiare il merito e le professionalità:

- a) bonus annuale delle eccellenze
- b) premio annuale per l'innovazione
- c) accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale

Gli incentivi per l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale, ove previsti, potranno essere riconosciuti entro i limiti delle risorse disponibili della amministrazione.

Gli incentivi per bonus annuale eccellenze, premio annuale per l'innovazione, progressioni economiche, attribuzione di incarichi e responsabilità sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

L'applicazione degli strumenti per il riconoscimento dei premi previsti dal presente articolo avviene con le modalità previste dagli articoli 21, 22,23,24,25,26 e 27 del decreto.

Art. 10 Fasce di merito.

Una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente che si sia collocato nella fascia di merito alta. A tal fine sono costituite tre fasce di merito come di seguito indicate:

- a) fascia di merito alta: dove è inserito il 25 per cento del personale
- b) fascia di merito intermedia: dove è inserito il 50 per cento del personale
- c) fascia di merito bassa: dove è inserito il 25 per cento del personale

Le risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale sono attribuite:

- per il 50 per cento al personale collocato nella fascia di merito alta
- per il 50 per cento al personale collocato nella fascia di merito intermedia
- non è previsto il riconoscimento di risorse

La contrattazione collettiva integrativa potrà prevedere deroghe alle percentuali previste sia per la percentuale del personale inserito in ogni fascia di merito, sia per la distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale.

La ripartizione in fasce prevista dal presente articolo non trova applicazione qualora, ai sensi dell'art. 19 co. 6 del D. Lgs. 150/2009 come modificato dall'art. 2 del D. Lgs. 141/2011, il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non sia superiore a quindici e, relativamente ai responsabili di posizioni organizzative, non sia superiore a cinque. Per il computo numerico dei responsabili di posizioni organizzative non si tiene conto, ove ricoprono tali incarichi, del segretario comunale, dei soggetti esterni alla dotazione organica e degli amministratori.

A mente dell'art. 6 comma 1 del D.Lgs. 01.08.2011 n. 141 recante modificazioni ed integrazioni al D.Lgs. 150/2009 la differenziazione per fasce retributive trova applicazione a regime solo a partire dalla tornata contrattuale successiva a quella relativa al quadriennio 2006/2009 (Accordo tra Ministero Funzione Pubblica e Sindacati del 04.02.2011).

Deve comunque essere garantita la differenziazione del trattamento accessorio collegato alla performance.

Art. 11 Ripartizione utilizzo risorse destinate a incentivazione del personale.

In sede di contrattazione decentrata, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio, saranno stabilite:

- la quota delle risorse disponibili da destinare al personale, collegata all'amministrazione nel suo complesso;
- la quota delle risorse disponibili da destinare al personale, collegata alle aree di responsabilità;
- la quota delle risorse disponibili da destinare al personale, collegata ai singoli dipendenti

Art. 12 rinvio

Per tutto quanto non previsto nel presente articolato si rimanda alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. ed alle deliberazioni della CIVIT (n. 121 del 09.12.2010) obbligatorie e vincolanti anche per i Comuni, mentre quelle non obbligatorie e non vincolanti potranno rappresentare una base di orientamento.

Art. 13 Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il primo giorno della pubblicazione attesa l'urgenza di provvedere.

[illegible]

