Comune di
CHIUSA DI SAN MICHELE
Provincia di Torino
Piazza Bauchiero Bruno n. 2 – 10050 Chiusa di San Michele (To)
Tel. 011/964.31.40 – Fax 011/964.44.57 P. IVA 01734110016
http://www. comune.chiusadisanmichele.to.it e:mail chiusasmichele@tin.it
posta cert. protocollo:chiusa.san.michele@cert.ruparpiemonte.it

Allegato alla delibera
G.C. n. 86 del 16/11/2011

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Carmela FERRARA

Sezione del Regolamento per l'organizzazione degli uffici e servizi in attuazione del Decreto Legislativo 27.10.2009 n. 150 "Attuazione della Legge 04.03 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni"

Indirizzi generali approvati con deliberazione
di C.C. n. 38 del 30/11/2010
e modificati con la consiliare n. 7 del 25/3/2011

SOMMARIO

Art. 1: Contenuti del regolamento 3

Capo I: Misurazione e valutazione della performance 3

Art.2: Ruolo dell' organo di indirizzo politico ed amministrativo 4

Art. 3: Performance organizzativa ed individuale 4

Art. 4: Gli obiettivi 5

Art. 5: La misurazione e la valutazione della performance individuale 5

Art. 6: Tempi e procedure della Valutazione 7

Art. 7: Organismo Comunale di Valutazione 7

Art. 8: La misurazione e la valutazione della performance ORGANIZZATIVA 8

Capo II: La trasparenza 9

Art. 9: Trasparenza 9

Capo III: Merito e premi 9

Art. 9: Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l' incentivo della performance 9

Art. 10: Premi 9

Art. 11: Fasce di merito 10

ART. 1: CONTENUTI DEL REGOLAMENTO

1. Il presente regolamento costituisce adeguamento dell'ordinamento comunale 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".

2. 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 indicazioni fornite dalla 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.

3. 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.

CAPO I: MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ART.2: RUOLO DELL' ORGANO DI INDIRIZZO POLITICO ED AMMINISTRATIVO

1. Gli organi di indirizzo politico amministrativo dell'ente partecipano attivamente alla realizzazione dei percorsi di valorizzazione delle prestazioni di lavoro per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenze e della integrità.
2. 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.
3. 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".
4. Con apposito provvedimento, da approvare unitamente al Piano Esecutivo di Gestione e/o altro documento di programmazione, a valere a decorrere dall'esercizio 2011[1], la Giunta Comunale individua 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.
5. 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 [2]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.
6. In sede di relazione di accompagnamento al rendiconto di gestione dell'esercizio precedente 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.
7. 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.
8. Il conseguimento degli obiettivi programmati costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

ART. 3: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

[1] (delibera n. 3/2010 della Commissione Civit)

[2] n. 89 del 29.7.2010

1. 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 previo confronto preventivo con le Organizzazioni sindacali e le R.S.U. secondo quanto previsto dal C.C.N.L. vigente.
2. A tal fine nel Piano esecutivo di gestione/Piano della Perfomance vengono individuate le aree di responsabilità collegate alle posizioni organizzative con il relativo personale assegnato.

ART. 4: GLI OBIETTIVI

1. In attuazione dell' art. 5, comma 2 del decreto, gli obiettivi, 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 di norma ad un anno
- 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
- gli obiettivi sono concordati con il personale interessato

ART. 5: LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE [3]

1. La valutazione della performance individuale è svolta attraverso le modalità di misurazione e di valutazione previste dal presente articolo, sulla base del sistema di indicatori di cui al precedente articolo 2 comma 4 e della metodologia contenuta nelle schede adottate dall'ente.

2. 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. Il personale condiviso tra più responsabili è valutato congiuntamente.

[3] (ai sensi degli articoli 7 e 9 del decreto)

3. 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 dei premi incentivanti con le modalità previste dalla contrattazione decentrata integrativa.

4. La misurazione e valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative è attribuita ad un organismo denominato Organo Comunale di Valutazione, previo accertamento dei requisiti e delle competenze dei suoi componenti.

5. L' organismo è costituito in forma associata presso la Comunità Montana ed opera presso questo ente con tre componenti, di cui due esperti esterni e da un Segretario Comunale (che può anche essere il segretario titolare) individuato dal Sindaco.

6. La valutazione del Segretario Comunale è attribuita alla competenza del Sindaco con l' ausilio dei componenti esterni dell' Organo Comunale di Valutazione.

7. Ai sensi dell' art 9 del decreto, la misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizioni organizzative e dei segretari comunali è collegata:

a) alla presenza di indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
b) al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
c) al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
d) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
e) alle capacità di relazione con l'utenza;
f) alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso l' equità e l' adeguatezza dei giudizi.

8. Gli indici relativi alle lettera a,b,c sono valutati nella scheda obiettivi, con un peso pari al 60 % del totale. Gli indici relativi alle lettere d,e,f sono valutati nella scheda comportamenti organizzativi, con un peso pari al 40 % del totale.

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

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

10. Gli indici relativi alle lettera a,b, sono valutati nella scheda obiettivi, con un peso pari 70% del totale. Gli indici relativi alle lettere c,d, sono valutati nella scheda comportamenti organizzativi, con un peso pari al 30% del totale. Tale ripartizione si applica in via sperimentale per il primo anno (2011) e potrà essere oggetto di rivalutazione.

ART. 6: TEMPI E PROCEDURE DELLA VALUTAZIONE

1. La definizione degli obiettivi e degli indicatori avviene contestualmente alla elaborazione del PEG. Quindi, previo confronto e validazione preventiva dell'O.C.V., viene approvato il Piano della performance come allegato al PEG.

2. E' prevista almeno una verifica infrannuale sullo stato di andamento della gestione e di ottenimento degli obiettivi, da tenersi nella seconda metà dell'anno, entro ottobre.

3. Nel corso d'anno, ad iniziativa dell'Amministrazione o di ogni singola P.O. possono essere effettuate delle verifiche di rimodulazione degli obiettivi in relazione a sopravvenuti mutamenti sostanziali della programmazione finanziaria dell'ente.

4. Di norma entro il mese di aprile, prima ciascun responsabile di posizione organizzativa procede alla valutazione consuntiva del proprio personale, quindi l'O.C.V. procede alla valutazioneconsuntiva di ogni responsabile di posizione organizzativa e del segretario.

5. Avverso le risultanze della valutazione sono previste le seguenti procedure di conciliazione:

a. per il personale di comparto, entro 15 giorni dalla comunicazione della scheda, l'interessato può presentare ricorso al Segretario dell'ente, che, sentiti il dipendente e il valutatore, con l' eventuale assistenza di un rappresentante sindacale, decide sulla valutazione entro i successivi 20 giorni. Qualora il valutatore coincida con il Segretario, la revisione viene effettuata dall'O.C.V.;

b. per le posizioni organizzative, entro 15 giorni dalla comunicazione della scheda da parte dell'O.C.V., l'interessato può presentare ricorso al Sindaco dell' ente/ Presidente di Comunità Montana, che, sentiti ove occorra la P.O. e l'O.C.V., con l' eventuale assistenza di un rappresentante sindacale, decide sulla valutazione entro i successivi 20 giorni.

ART. 7: ORGANISMO COMUNALE DI VALUTAZIONE

1. L' Organismo Comunale di Valutazione (O.C.V.), al momento del suo insediamento, stabilirà autonomamente i criteri e le modalità relative al proprio funzionamento.

2. Compito dello stesso è verificare la corretta ed economica gestione delle risorse dell' Ente, nonché la congruenza dei risultati gestionali con gli indirizzi e gli obiettivi politici di programmazione.

3. L' Organismo propone le metodologie permanenti di valutazione del personale dipendente nonché quella per la valutazione delle posizioni organizzative e del segretario ai fini della erogazione della retribuzione di risultato. L'Ente, nel rispetto delle relazioni sindacali in merito previste dai contratti collettivi, adotta dette metodologie con propri atti regolamentari ed organizzativi.

4. L' organo svolge inoltre le seguenti attività:

a) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;

b) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche come parte della relazione sulla performance;

c) valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;

d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo i disposti di legge e dei contratti collettivi nazionali e dei contratti integrativi, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

e) propone, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei responsabili di posizione organizzativa.

5. L' O.C.V. per l'espletamento della sua attività ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'Ente e può richiedere, oralmente o per iscritto, informazioni ai Dirigenti/Posizioni Organizzative.

6. La nomina dell'organismo comunale di valutazione è valida per un periodo di anni tre con scadenza al 31 dicembre del terzo anno successivo all'anno di nomina.

7. L'incarico dei componenti esterni all'ente può essere rinnovato una sola volta.

ART. 8: LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. La misurazione e valutazione della performance organizzativa, con riferimento alla amministrazione nel suo complesso ed alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente, è svolta, con la collaborazione e il supporto tecnico dell'O.C.V., 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 riferiti alle proprie aree di responsabilità.

2. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa è effettuata sulla base del sistema di indicatori di cui all'art. 2 comma 4.

3. 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.

CAPO II: LA TRASPARENZA

ART. 9: TRASPARENZA

1. Ai sensi dell' art 11, comma 1 del decreto, 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. Detto 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 obiettivi, la misurazione e valutazione della performance ed il riconoscimento e attribuzione dei premi.

2. Sono soggetti a pubblicazione gli ulteriori atti previsti dalla vigente normativa.

3. Con separati atti l'Amministrazione può adottare il Piano triennale per la trasparenza ed integrità. In caso di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione minimi previsti dal dlgs 150/2009 è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti e responsabili di posizione organizzativa preposti agli uffici coinvolti.

CAPO III: MERITO E PREMI

ART. 9: CRITERI E MODALITÀ PER LA VALORIZZAZIONE DEL MERITO E L' INCENTIVO DELLA PERFORMANCE

1. Ai sensi dell' art. 18 del decreto, 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.

ART. 10: PREMI

1. Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità del personale sono individuati in[4]:
   a) progressioni economiche
   b) progressioni di carriera
   c) attribuzione di incarichi e responsabilità
   d) premio di efficienza

ART. 11: FASCE DI MERITO

1. L'articolazione delle fasce di merito e il suo legame con i sistemi incentivanti viene stabilita sperimentalmente, in riferimento ai principi normativi validi per gli enti locali, come segue:

Fasce	Calcolo Quota premi
da 90 a 100	percentuale x 1,1
da 60 a 89	percentuale
da 50 a 59	percentuale x 0,9
sotto 50	0
non si realizzano economie sul fondo ma viene distribuito in proporzione ai risultati di tutti	
le quote individuali sono il risultato di	**fondo diviso totale punti x punti del singolo**

2. Con gli adattamenti necessari al metodo di determinazione della retribuzione di risultato, il presente sistema viene utilizzato anche per le posizioni organizzative, i dirigenti e i segretari comunali.
3. Le eventuali economie derivanti dalla distribuzione del fondo saranno oggetto di contrattazione decentrata integrativa.

[4] Rispettivamente ai sensi dell' art. 23, commi 1 e 2, art. 24, commi 1 e 2, art. 25, art. 27 del decreto