



N. **123** Reg.

ORIGINALE

COMUNE di POMBIA
(Provincia di Novara)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE , VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLE PERFORMANCE (D.lgs. 150/2009).

L'anno duemilaUNDICI addì **03** del mese di **NOVEMBRE** alle ore **18.00** nella sede comunale in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Sigg:

<i>N°</i>	<i>COGNOME E NOME</i>	<i>Carica</i>	<i>Presenti</i>	<i>Assenti</i>
1	GRAZIOLI Giovanni	Sindaco	<u> X </u>	<u> </u>
2	PILONE Alberto	Vice Sindaco	<u> X </u>	<u> </u>
3	FORTINA Loris	Assessore	<u> X </u>	<u> </u>

Assume la presidenza il Sig. GRAZIOLI Giovanni nella sua qualità di Sindaco con l'assistenza del Segretario Comunale Sig. FORNARA Dr. Giorgio

Previe le formalità di legge e constatata la legalità della seduta, la Giunta Comunale passa alla trattazione dell'oggetto sopraindicato.

Oggetto: **APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLE PERFORMANCE (D.lgs. 150/2009)**

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- il D. Lgs. n.150/2009 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni» ha riformato il lavoro pubblico (cd. decreto Brunetta);
- tale riforma è improntata alla crescita dell'efficienza, economicità ed efficacia dell'operato della pubblica amministrazione, da realizzarsi innanzitutto attraverso una maggiore responsabilizzazione del personale dipendente;
- i principi ispiratori della riforma sono quelli di assicurare, attraverso una migliore organizzazione del lavoro, elevati standard qualitativi delle funzioni e dei servizi, economicità di gestione, qualità ed efficienza delle prestazioni lavorative, trasparenza ed imparzialità dell'operato della pubblica amministrazione;

RILEVATO CHE occorre pertanto approvare un regolamento comunale in attuazione del suddetto decreto legislativo che disciplina la misurazione, valutazione e trasparenza delle performance in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

VISTO il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con delibera di G.C. N.43 del 08/05/2003 e smi;

RILEVATO che il predetto regolamento, in esecuzione del sopracitato decreto n.150/2009 rappresenta a tutti gli effetti un adeguamento al vigente regolamento comunale per il funzionamento degli uffici e dei servizi,

ESAMINATO l'allegato Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance, composto di n. 11 articoli e ritenuto meritevole di approvazione che si allega al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale ;

ESPERITI i termini per la concertazione sindacale in data 21/07/2011;

VISTO il parere favorevole espresso dal responsabile del servizio, in ordine alla regolarità tecnica;

VISTO il vigente Statuto Comunale;

VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro;

A VOTI UNANIMI favorevoli espressi in forma palese;

DELIBERA

DI APPROVARE l'allegato Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance, composto di n. 11 articoli in attuazione del decreto legislativo 27/10/2009 n.150;

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art 134 del Tuel n. 267/2000.

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DI OTTIMIZZAZIONE GC
N. 123 IN DATA 03/11/2011

COMUNE DI POMBIA

Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance

(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")

INDICE

Premessa

Art. 1: Contenuti del regolamento

Capo I: Misurazione e valutazione della performance

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

Art. 3: Performance organizzativa ed individuale

Art. 4: Le fasi del ciclo di gestione della performance – Gli obiettivi

Art. 5: Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance individuale

Art. 6: Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance collettiva

Capo II: La trasparenza

Art. 7: Trasparenza

Capo III: Merito e premi

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

Art. 9: Premi

Art. 10: Fasce di merito

Art. 11: Ripartizioni utilizzo risorse destinate a incentivazione del personale

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 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

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 del nucleo 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, a valere a decorrere dall'esercizio 2011 (delibera n. 3/2010 della Commissione Civit), 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.

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 ed 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/Demografici	1	3
Area finanziaria/Tributi	1	1
Area vigilanza	1	1
Area tecnica	1	4

Art. 4: Le fasi del ciclo di gestione della performance – Gli obiettivi(Art.5)

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 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

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

La valutazione della performance individuale è svolta attraverso le modalità di misurazione e di valutazione previsto 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 organismo comunale di valutazione delle performance composto dal Segretario Comunale e dal Revisore dei Conti.

La valutazione del segretario comunale è attribuita alla competenza del Sindaco.

In caso di segreteria convenzionata la valutazione è attribuita al Sindaco del Comune capo convenzione, 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 obiettivi 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 organismo comunale di valutazione composto da Segretario Comunale e Revisore dei Conti.

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

Capo 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 obiettivi, 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 (trasparenza sulla retribuzione dei dirigenti e sui tassi di assenza e di maggiore presenza del personale) 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 alle strutture 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 23-09-2010

Capo 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) progressioni economiche
- b) progressioni di carriera
- c) attribuzione di incarichi e responsabilità
- d) 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 del decreto sopra citati.

Art. 10: Fasce di merito

Fatto salvo diverse e successive disposizioni normative, una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dedotte le indennità attribuite in sede di contrattazione 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 di norma il 25 per cento del personale
- b) fascia di merito intermedia: dove è inserito di norma il 50 per cento del personale
- c) fascia di merito bassa: dove è inserito di norma il 25 per cento del personale

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

- per il 70 per cento al personale collocato nella fascia di merito alta
- per il 30 per cento al personale collocato nella fascia di merito intermedia
- non è previsto il riconoscimento di risorse

In caso di applicazione della metodologia delle fasce di merito, le 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 saranno oggetto di contrattazione. In ogni caso la quota delle risorse destinata al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale attribuita al personale che si colloca nella fascia di merito alta deve costituire la quota prevalente di tali risorse.

La ripartizione in fasce prevista dal presente articolo non trova applicazione qualora il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non sia superiore a otto oppure 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 ricoprano tali incarichi, del segretario comunale, dei soggetti esterni alla dotazione organica e degli amministratori.

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, collegate all'amministrazione nel suo complesso; progressioni all'interno della categoria, indennità di comparto, indennità di responsabilità, di turno di rischio, di maneggio valori e disagio nonché incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge
- la quota delle risorse disponibili da destinare al personale, collegate alle aree di responsabilità indicate
- la quota delle risorse disponibili da destinare al personale, collegate ai singoli dipendenti.



VISTO: Si esprime parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente provvedimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(FORNARA Dr. Giorgio)



IL RAGIONIERE COMUNALE
(DEMARCHI Maura)

Letto, approvato, sottoscritto

IL SINDACO
(GRAZIOLI Giovanni)



IL SEGRETARIO
(FORNARA Dr. Giorgio)

Si attesta che del presente verbale viene data comunicazione ai capigruppo consiliari contestualmente alla pubblicazione ai sensi art. 125 D.Lvo n. 267/2000.

Lì 15 NOV. 2011

IL SEGRETARIO COMUNALE
(FORNARA Dr. Giorgio)

Per l'assunzione dell'impegno di spesa, si attesta la regolare copertura finanziaria, ai sensi dell'art. 49, comma 1, D. Lgs. 267/2000



IL RAGIONIERE COMUNALE
(DEMARCHI Maura)

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal _____ ai sensi dell'art. 124 del D.Lvo n. 267/2000.

Lì 15 NOV. 2011

IL SEGRETARIO COMUNALE
(FORNARA Dr. Giorgio)

Per copia conforme all'originale, per uso amministrativo

Dalla Sede Municipale, lì.....

IL SEGRETARIO COMUNALE

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA _____

IL SEGRETARIO COMUNALE