

# **COMUNE DI ONO SAN PIETRO**

## **PROVINCIA DI BRESCIA**



## **MODIFICHE AL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE**

### **DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI COMUNALI**

(DELIBERAZIONE DI GM. N. 51 DEL 11/07/2011)

I presenti articoli costituiscono 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”.

### **INTEGRAZIONI**

APPROVATE CON DELIBERAZIONE DI GM N. 88 DEL 19/12/2011

## **TRASPARENZA, MISURAZIONE, VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

### **Art.18 - La trasparenza**

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.
2. Ogni fase del Ciclo di gestione della performance viene inserita nel sito istituzionale dell'Amministrazione nella sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito".

### **Art.19 - Il nucleo di valutazione**

1. Il nucleo di valutazione è un organismo indipendente, cui il Comune affida il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell'intero sistema di gestione della *performance*, nonché la sua corretta applicazione.
2. Tale organismo collegiale, costituito ai sensi dell'art. 147 del D.Lgs. 267/00, è composto dal Segretario in qualità di Presidente e da due membri esperti. Negli Enti nei quali non sono nominate le posizioni organizzative (Responsabili di Area/Servizio), il Nucleo di Valutazione è organo monocratico ed è individuato nella persona del Segretario Comunale."
3. Il nucleo di valutazione viene nominato dal Sindaco con decreto e dura in carica fino al termine del mandato amministrativo. Non si applicano le disposizioni di cui all'art. 7, comma 6, del D.Lgs. 165/01.
3. Il Nucleo opera in posizione di piena autonomia e, nell'esercizio delle sue funzioni, risponde esclusivamente al Sindaco e alla Giunta, a cui periodicamente riferisce della propria attività.
4. Il Nucleo di Valutazione esercita le seguenti attività:
  - a) effettua e propone al Sindaco la valutazione annuale delle posizioni organizzative (Responsabili di Area/Servizio), accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati, ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
  - b) propone alla Giunta la definizione e l'aggiornamento della metodologia di graduazione delle posizioni organizzative;
  - c) sottopone all'approvazione della Giunta i sistemi di valutazione delle posizioni e delle prestazioni delle posizioni organizzative e del restante personale dipendente, anche ai fini della progressione economica;
  - d) verifica l'adozione e l'attuazione del sistema di valutazione permanente dei Responsabili di Area e del personale dipendente di cui all'art. 147 del D.Lgs.267/00;
  - e) garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e di attribuzione dei premi al personale, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità nonché di premialità;
  - f) certifica la possibilità di incremento del Fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.1999;
  - g) collabora con l'Amministrazione e con i Responsabili per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'Ente.

4. La valutazione dei Responsabili di Area/Servizio è finalizzata all'attribuzione della retribuzione di risultato e a fornire al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione o la revoca degli incarichi. Tale attività ha la finalità di valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi, le capacità dirigenziali e l'andamento qualitativo del servizio. Tale attività deve in ogni caso articolarsi attraverso una preventiva comunicazione dei parametri e dei criteri e attraverso la comunicazione degli esiti finali in contraddittorio.

5. Il Nucleo di valutazione promuove inoltre l'introduzione nel comune di sistemi informativi, di metodologie e tecniche atti a supportare il controllo di gestione, nonché la definizione di idonei indicatori omogenei per la valutazione dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi comunali.

## Art.20 - Ciclo di gestione e piano della performance

1. Il ciclo di gestione della performance di cui all'Articolo 3 del D.lgs. 150/2009 prevede:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

2. Nello specifico, il Comune sviluppa in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il seguente ciclo di gestione della performance:

- a) **definizione e assegnazione degli obiettivi**, conformi alle caratteristiche definite dal secondo comma dell'Articolo 5 del D.Lgs. 150/2009, attraverso il Piano esecutivo di gestione (Peg) o il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) o altro atto specifico, la Relazione Previsionale e Programmatica, il Programma triennale delle Opere Pubbliche;
- b) **identificazione delle risorse** collegate ai singoli obiettivi in due specifiche modalità:
  - *Relazione previsionale e programmatica*: analisi dei programmi e dei progetti con particolare attenzione alle fonti di finanziamento;
  - *Piano esecutivo di gestione (Peg) o Piano degli Obiettivi (PDO)* o altro atto specifico: assegnazione delle risorse alle aree, ai settori e agli uffici per la piena operatività gestionale;
- c) **monitoraggio** in corso di esercizio attraverso i seguenti momenti specifici:
  - *30 settembre* di ciascun anno: nell'ambito della deliberazione che verifica lo stato di attuazione dei programmi e dei progetti;
  - *30 novembre* di ciascun anno: nell'ambito della deliberazione di assestamento generale al bilancio dell'esercizio in corso;
- d) **misurazione della performance**:
  - *organizzativa e individuale*: attraverso il sistema di valutazione appositamente definito dal nucleo di valutazione e approvato dalla Giunta Comunale;
- e) **utilizzo dei sistemi premianti**: gli strumenti sono definiti dai Contratti nazionali di lavoro e dai principi, tempi, modalità e fasi del sistema di valutazione di cui al presente regolamento;
- f) **rendicontazione**: l'attività viene riassunta nella relazione al rendiconto della gestione da approvarsi entro il 30 aprile dell'anno successivo. In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la comunità amministrata e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa. La fase del rendiconto e la relativa relazione vengono pubblicate, così come

ogni fase del ciclo di gestione della performance sul sito internet dell'ente, fatte salve diverse e più specifiche attività informativa di volta in volta stabilite.

3. Il piano delle performance è adottato dopo l'approvazione del Bilancio.

4. In caso di mancata adozione del piano è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e delle premialità per i dipendenti.

#### **Art. 21 - Finalità della valutazione.**

1. La valutazione è finalizzata all'attribuzione della retribuzione di risultato nonché a fornire al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione o la revoca degli incarichi. Tale attività, che ha la finalità di valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi, le capacità direttive e l'andamento qualitativo del servizio, deve, in ogni caso, articolarsi attraverso la preventiva comunicazione dei parametri e dei criteri ed attraverso la comunicazione degli esiti finali in contraddittorio.

#### **Art. 22 - La valutazione delle performance**

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. L'ente è tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

3. L'ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

4. L'ente adotta altresì metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

#### **Art.23 - Strumenti di incentivazione**

1. Il Comune promuove il merito attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. Il sistema di incentivazione comprende tutti gli strumenti, economici e non, finalizzati alla valorizzazione del personale.

3. Per premiare il merito si utilizzano i seguenti strumenti di incentivazione:

- Retribuzione di risultato e produttività individuale e/o collettiva da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance individuali annuali;
- progressioni economiche e di carriera;

4. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

## **Art. 24 - Valutazione e incentivazione del personale**

1. Al personale dipendente, con esclusione dei Responsabili di Area/Servizio titolari di posizioni organizzative, viene corrisposto, annualmente, un compenso accessorio correlato al merito ed all'impegno, finalizzato ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
2. A tale scopo verranno attuate iniziative per favorire la partecipazione del personale a programmi, progetti, piani di lavoro, in modo da perseguire il carattere selettivo ed incentivante dei compensi a ciò finalizzati.
3. L'analisi dell'attività svolta dai dipendenti e la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi affidati, operate a consuntivo rispetto al lavoro svolto, compete ai Responsabili di Area/Servizio.

## **Art. 25 - Retribuzione di posizione**

1. Agli appartenenti l'Area delle posizioni organizzative compete un trattamento economico accessorio costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
2. La retribuzione di posizione viene determinata, entro i minimi ed i massimi di cui alle vigenti disposizioni contrattuali, previa valutazione della posizione stessa. La valutazione ha il compito di classificare il lavoro in modo da determinare un peso relativo delle mansioni che si svolgono all'interno delle singole unità organizzative, comparandole e graduandole. Essa si basa su un processo di astrazione che si riferisce al contenuto effettivo di una determinata posizione (compiti, attività, responsabilità) senza prendere in esame il merito individuale della persona che ricopre la posizione al momento della valutazione.
3. Il Nucleo di valutazione procede alla graduazione delle posizioni ricorrendo ai parametri definiti nei sistemi di valutazione approvati dalla Giunta.

## **Art. 26 - Retribuzione di risultato**

1. Per tutte le posizioni organizzative individuate, l'importo della retribuzione di risultato è stabilito da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti titolari delle posizioni organizzative sono valutati dal Nucleo di Valutazione a cadenza annuale, sulla base dei criteri generali e delle metodologie definiti nel Sistema di valutazione approvato dalla Giunta Comunale.
3. La valutazione può avvenire prima della cadenza annuale nel caso di scadenza dell'incarico per qualsiasi motivo sopraggiunta.
4. L'indennità è liquidata mediante determinazione del Segretario.

## **Art. 27 - Progressioni economiche**

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
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 e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

### **Art. 28 - Progressioni di carriera**

1. Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, l'Amministrazione prevede la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.
2. La riserva di cui al punto 1, non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

### **Art. 29 - Definizione annuale delle risorse**

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.
2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti.

\*\*\*\*\*