

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE nr. 1 del 19/01/2011

OGGETTO: DECRETO LEGISLATIVO 150/2009 (DECRETO BRUNETTA). NORME REGOLAMENTARI SULLA GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE. INTEGRAZIONE DEL VIGENTE REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE.

L'anno **duemilaundici** questo giorno **mercoledì diciannove** del mese di **gennaio** alle ore **17:00** in Zola Predosa, presso la residenza comunale e nell'apposita sala delle adunanze. Convocata a cura del SINDACO si è oggi riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori:

1	FIORINI STEFANO	SINDACO	PRESENTE
2	MASTROCINQUE SIMONA	ASSESSORE	PRESENTE
3	MASETTI NADIA	ASSESSORE	PRESENTE
4	ANSALONI ALESSANDRO	ASSESSORE	PRESENTE
5	LUONGO FRANCO	ASSESSORE	PRESENTE
6	CARBONI MAURO	ASSESSORE	ASSENTE
7	FINI ANDREA	ASSESSORE	PRESENTE
8	LANDUCCI MARCO	ASSESSORE	PRESENTE

Partecipa IL SEGRETARIO GENERALE Dott.ssa Daniela Olivi che provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Stefano Fiorini assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.RO 1 DEL 19/01/2011

OGGETTO: DECRETO LEGISLATIVO 150/2009 (DECRETO BRUNETTA). NORME REGOLAMENTARI SULLA GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE. INTEGRAZIONE DEL VIGENTE REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE.

LA GIUNTA COMUNALE

Sentita la relazione del Sindaco, illustrativa della seguente proposta di delibera:

<<**Visto e richiamato** l'art. 4 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, a norma del quale gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico - amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni;

Visto e richiamato l'art. 4 del Decreto Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 a norma del quale gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico - amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni;

Visto il Decreto del Ministero dell'Interno del 17 dicembre 2010 che fissa al 31 marzo 2011 il termine per la deliberazione del Bilancio di previsione per l'anno 2011 prorogando quanto disposto dall'art. 151, comma 1, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, D.Lgs. 267/00, che fissa come termine ultimo il 31 dicembre per la deliberazione del Bilancio di previsione;

Richiamato l'art. 163, comma 3, del D.lgs. 267/00 tale per cui ove la scadenza del termine per la deliberazione del Bilancio di previsione sia stata fissata da norme statali in un periodo successivo all'inizio dell'esercizio finanziario di riferimento, l'esercizio provvisorio si intende automaticamente autorizzato sino a tale termine e si applicano le modalità di gestione per le spese in misura non superiore mensilmente ad un dodicesimo delle somme previste nel bilancio deliberato, con esclusione delle spese tassativamente regolate dalla legge;

Considerato pertanto che è necessario confermare l'operatività dei poteri di spesa ai dirigenti per l'ordinaria gestione in termini di legge per il periodo di esercizio provvisorio per l'anno 2011;

Visto e richiamato l'art. 48 comma 2° del D. Lgs. n. 267/2000, che attribuisce alla Giunta la competenza ad adottare atti di indirizzo gestionale;

Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. Decreto Brunetta), di 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;

Visto, in particolare, l'articolo 4 del medesimo decreto, in base al quale le amministrazioni pubbliche sviluppano in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio il "ciclo di gestione della performance" articolato sulla definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere in collegamento alle risorse, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, nonché sulla conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, con connesso utilizzo di sistemi premianti e di valorizzazione del merito e con rendicontazione finale dei risultati sia all'interno che all'esterno dell'amministrazione;

Fatto Presente e Considerato:

- Che le disposizioni normative contenute nel D.Lgs.n. 150/2009 attuano una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle Amministrazioni pubbliche intervenendo in particolare in materia di valutazione delle strutture e del personale (performance), di valorizzazione del merito, di promozione delle pari opportunità, di dirigenza pubblica, di contrattazione collettiva, di responsabilità disciplinare, controllo e trasparenza;

Il Segretario generale
Dr.ssa Daniela Olivi

Il Sindaco
Stefano Fiorini

- Che, tali disposizioni, impongono alle Amministrazioni una completa revisione e/o aggiornamento dei propri strumenti gestionali ed organizzativi ed una conseguente complessiva rivisitazione della propria cultura di approccio alla gestione delle risorse umane per 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;

- Che la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti 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 e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;

- Che ogni Amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'ente nel suo complesso, alle unità organizzative od aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;

Sottolineato pertanto come gli obiettivi della Riforma Brunetta possono, operativamente, così sintetizzarsi:

1. *conseguire una migliore organizzazione del lavoro pubblico;*
2. *assicurare il progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico;*
3. *ottenere adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico;*
4. *favorire il riconoscimento di meriti e demeriti dei dirigenti pubblici e del personale;*

Dato Atto pertanto della necessità di procedere ad integrare il vigente Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi con la specifica normativa dettata dal sopra cit. Decreto;

Richiamato l'art. 48, comma 3° del D.Lgs. 267/00 e s.m.i. che demanda alla competenza della Giunta l'adozione di norme regolamentari relative alla gestione degli uffici e dei servizi nel rispetto dei criteri generali stabiliti dall'Organo consiliare;

Fatto presente che il Consiglio comunale, con propria delibera n. 62, adottata nella seduta del 29/09/2010, avente ad oggetto "*Approvazione criteri generali per l'ordinamento degli uffici e dei servizi alla luce dei nuovi principi contenuti nel D.Lgs. n. 150/2009 (Decreto Brunetta)*", ha provveduto a dettare i principi generali ai quali l'Amministrazione (Giunta comunale) deve ispirarsi, considerato che l'esercizio delle funzioni e attività di competenza deve avvenire attraverso propri uffici ovvero, nei termini e limiti di legge, attraverso la costituzione di unioni, aziende e la partecipazione a consorzi, società, ed altre organizzazioni strumentali secondo scelte improntate a criteri di efficienza, efficacia ed economicità;

Visto ed Esaminato l'allegato documento quale parte integrante al vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

Ritenuto conforme alla normativa ed in linea con i principi dettati dal Consiglio comunale;

D E L I B E R A

- 1) Di approvare l'allegato documento 1) quale parte integrante e sostanziale del vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi per l'adeguamento ai disposti di cui al D.Lgs. n. 150/2009.
- 2) Di trasmettere, per informazione, copia della presente deliberazione alle Organizzazioni Sindacali ed alla RSU.
- 3) Di far constare che l'aggiornamento delle norme regolamentari diverranno operative ad

Il Segretario generale
Dr.ssa Daniela Olivi

Il Sindaco
Stefano Fiorini

avvenuta esecutività della presente delibera.

- 4) Di far altresì constare che l'allegato documento, esecutivo, verrà pubblicato per 30 giorni consecutivi ed inserito nel sito internet del Comune nella sezione Trasparenza Valutazione e Merito.
- 5) Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.>>

Con voti unanimi favorevoli, espressi per assenso verbale,

LA PROPOSTA E' APPROVATA

Di seguito, il Sindaco pone in votazione la proposta di immediata eseguibilità.

Con voti unanimi favorevoli, espressi per assenso verbale,

LA PROPOSTA E' APPROVATA

Indi, si dichiara il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i.

IL DIRETTORE DELLA PRIMA AREA

Ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i. esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

ZOLA PREDOSA, 17/01/2011

Il Direttore della Prima Area
F.to Nicoletta Marcolin
(firma digitale)

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i. il presente atto non ha rilevanza contabile.

ZOLA PREDOSA, 19/01/2011

Il Responsabile del Servizio Finanziario
F.to Manuela Santi
(firma digitale)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 1 del 19/01/2011

Il presente atto viene letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO
Stefano Fiorini

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr.ssa Daniela Olivi

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio il 24/01/2011 per quindici giorni consecutivi con contestuale comunicazione ai Capigruppo Consiliari.

ZOLA PREDOSA, 24/01/2011

IL VICE SEGRETARIO
DIRETTORE 1^ AREA
Dr.ssa Nicoletta Marcolin

Dichiarata immediatamente eseguibile.

Divenuta esecutiva il 03/02/2011 ai sensi dell'art. 134, comma 3°, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

ZOLA PREDOSA, 03/02/2011

IL VICE SEGRETARIO
DIRETTORE 1^ AREA
Dr.ssa Nicoletta Marcolin

ALLEGATO n. 1 AL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE

Il presente documento disciplina, sulla base dei criteri generali formulati dal Consiglio Comunale ed in conformità ai principi contenuti nelle Leggi che regolano la materia, nello Statuto e nei contratti collettivi, per quanto concerne i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, il sistema di misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance organizzativa ed individuale dove l'assetto organizzativo è finalizzato al raggiungimento degli obiettivi strategici ed al conseguimento degli scopi istituzionali del Comune, nonché al soddisfacimento dei bisogni dei cittadini.

Premesse:

L'organizzazione del Comune è disciplinata dalla Legge costituzionale ed ordinaria, dallo Statuto, dai Regolamenti e dagli Atti di macro-organizzazione e di micro-organizzazione. L'assetto organizzativo è coerente alle disposizioni di cui al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 così come novellato dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ed in particolare

afferma:

- ✓ la separazione tra le responsabilità di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le responsabilità di gestione per il conseguimento degli obiettivi spettanti alla Dirigenza e/o ai Responsabili degli uffici e servizi;
- ✓ l'individuazione delle responsabilità dei poteri e dei livelli di autonomia del personale e della dirigenza e/o funzionari responsabili;

persegue:

- ✓ la valorizzazione delle risorse umane garantendo a tutti i dipendenti pari opportunità e crescita professionale, attraverso adeguate politiche formative nel rispetto comunque dei vincoli di bilancio e di quanto sancito dalle leggi e dalle disposizioni in materia di stabilizzazione finanziaria;
- ✓ la trasparenza dell'azione amministrativa, la semplificazione delle procedure, la qualità dei servizi erogati, l'adozione di modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale informati a criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario, dei servizi e degli interventi;

- ✓ la flessibilità della struttura organizzativa;
- ✓ lo sviluppo di un sistema di relazioni ed interconnessioni, anche mediante sistemi informativi fra le diverse strutture organizzative e centri di responsabilità in modo da garantire il massimo di interazione delle attività espletate;

garantisce:

- ✓ l'utilizzo di strumenti di valorizzazione del merito e di metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa (performance organizzative ed individuale) informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi inerenti il trattamento economico accessorio.

Il Comune garantisce lo sviluppo delle relazioni sindacali, nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità dell'Amministrazione e dei sindacati, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza primaria di incrementare e mantenere elevata l'efficacia dell'attività amministrativa e dei servizi erogati alla collettività.

Titolo I.- SISTEMA DI PERFORMANCE

Capo 1.- Aspetti generali della performance – Sistema di trasparenza ed integrità

Art. 1. – Principi generali

Il Comune Zola Predosa, nell'ambito della propria potestà organizzativa, provvede ad adeguare i propri ordinamenti al D.Lgs. n. 150/2009, adeguandone le disposizioni alle peculiarità dell'Ente.

Le norme regolamentari che seguono, in sinergia con i regolamenti già in vigore, disciplinano la misurazione, la valutazione, l'integrità e trasparenza della performance, dando attuazione alle disposizioni di cui al Decreto comma precedente.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale sono alla base del miglioramento della qualità dei servizi/prestazioni offerti e resi dal Comune, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

Art. 2. - La Performance

Il sistema di performance ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance intesa quale contributo che ogni singolo individuo, unità organizzativa, area di responsabilità apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi della Pubblica Amministrazione ed alla soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.

Il Segretario generale

Dr.ssa Daniela Olivi

Il Sindaco

Stefano Fiorini



2

Il sistema di performance costituisce la risultante di una pluralità di sottosistemi tra loro strettamente correlati:

- a) sistema di misurazione e valutazione della performance;
- b) sistema premiale;
- e) sistema di trasparenza e di integrità.

Il ciclo di gestione della performance mette in relazione tra loro i tre sottosistemi e può essere definito come il complesso articolato delle fasi e delle attività attraverso le quali si attivano i diversi strumenti e processi del sistema di performance al fine di programmare, misurare, gestire, valutare e comunicare la performance in un periodo temporale determinato.

Art. 3. - Finalità ed oggetto del sistema di performance

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

Il Comune misura e valuta la performance con riferimento all'ente nel suo complesso, alle aree di responsabilità (performance organizzativa) in cui si articola ed ai singoli Dirigenti – Responsabili di posizione organizzativa e Dipendenti (performance individuale).

Nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale il Comune considera i seguenti profili di risultato: efficienza, efficacia interna ed esterna, utilizzando a tal fine idonee tecniche di redazione degli obiettivi e di definizione degli indicatori secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse degli utenti interni ed esterni e degli altri stakeholder.

Art. 4. – Trasparenza della performance

Il Comune adotta modalità e strumenti di comunicazione interna ed esterna che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

La trasparenza è intesa come accessibilità, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale del Comune, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali ed 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 ed imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione.

Art. 5 - Soggetti del sistema di performance

Gli attori del sistema di performance sono classificati in interni ed esterni all'ente.

- ✓ Gli attori interni sono:

Il Segretario generale

Dr.ssa Daniela Olivi

Il Sindaco

Stefano Fiorini

3



- a) Il Consiglio e la Giunta comunale nell'ambito delle rispettive competenze;
 - b) Il Segretario comunale;
 - c) I Dirigenti, le Posizioni Organizzative ed il Personale;
 - d) L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.);
 - e) L'Organo di revisione;
 - f) Le Organizzazioni sindacali.
- ✓ Gli attori esterni sono:
- a) La Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (C.I.V.I.T.), quale organismo di indirizzo;
 - b) il Dipartimento della funzione pubblica ed il Ministero dell'economia e delle finanze;
 - c) l'ANCI;
 - d) la Corte dei Conti, la Ragioneria generale dello Stato e l'Ispettorato della Funzione pubblica;
 - e) i Cittadini e gli altri Stakeholder.

La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- a) dall'organismo indipendente di valutazione della performance, che valuta la performance di ente, dei servizi e dei dirigenti;
- b) dai dirigenti, che valutano la performance individuale dei titolari di posizione organizzativa assegnati;
- c) dai titolari di posizione organizzativa che valutano, di concerto con i Dirigenti, il personale assegnato.

La valutazione della performance da parte dei soggetti di cui al comma 2. è effettuata sulla base di appositi parametri e modelli definiti in applicazione della normativa vigente.

Capo 2.- Ciclo di gestione della performance

Art. 6. - Definizione – Misurazione – Struttura - Finalità

La misurazione e la valutazione della performance si riferiscono all'Ente nel suo complesso, alle Aree/Settori in cui si articola, ai Dirigenti, al Personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia ed alle singole risorse umane ad essi assegnate.

Il sistema di misurazione e valutazione è costituito dall'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per definire:

- a) i criteri di misurazione e valutazione della performance di un'organizzazione e delle persone che vi operano;
- b) la performance attesa;
- e) le modalità di monitoraggio della performance;

Il Segretario generale

Dr.ssa Daniela Olivi

Il Sindaco

Stefano Fiorini

4



d) le modalità di verifica del raggiungimento e degli eventuali scostamenti tra performance realizzata e performance attesa.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individua:

a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;

b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;

e) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;

d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

L'Ente (Giunta comunale) adotta metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale, quella delle Aree/Settori intesa come performance organizzativa, le capacità innovative e gli elementi di eccellenza secondo criteri correlati al soddisfacimento dell'interesse e dei bisogni dei destinatari.

Art. 7. - La rappresentazione della performance

La performance attesa e conseguita si rappresenta attraverso l'esplicitazione di:

a) profili di risultato, in termini di efficienza, efficacia interna ed esterna;

b) obiettivi, redatti ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150;

e) comportamenti organizzativi, espressione dell'assetto valoriale del programma di mandato;

d) indicatori delle performance, redatti secondo i principi di validità tecnica, legittimazione e tempestività.

Tali elementi di rappresentazione costituiscono i componenti essenziali del ciclo delle performance, della sua relazione consuntiva al fine di definire, misurare e valutare le performance organizzativa ed individuale.

Art. 8. - La performance organizzativa

La performance organizzativa è il contributo che un'unità di massimo livello, comunque denominata, o l'organizzazione nel suo complesso apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi ed alla soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa avviene attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficienza e dell'efficacia interna ed esterna.

La misurazione della performance organizzativa fa riferimento ai seguenti elementi:

- ✓ grado di attuazione delle strategie. Attuazione di piani e programmi ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle

Il Segretario generale

Il Sindaco

5

Dr.ssa Daniela Olivi

Stefano Fiorini



risorse;

- ✓ qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati, finali e di supporto;
- ✓ sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- ✓ efficienza nell'impiego delle risorse con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- ✓ modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze;
- ✓ confronto con la performance organizzativa di altre amministrazioni.

L'implementazione del sistema di misurazione della performance organizzativa avviene nel rispetto del principio di fattibilità e secondo criteri di progressività.

Art. 9. – La performance individuale

La performance individuale è il contributo che un individuo o un gruppo di individui apportano attraverso la propria azione al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuali per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Dirigenti e del Personale titolare di posizione organizzativa è collegata:

- ✓ agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- ✓ al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- ✓ alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- ✓ alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale è collegata:

- ✓ al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- ✓ alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi avuti (anche in termini di flessibilità).

Art. 10. – Il Piano della performance

Il Piano della performance è l'atto o l'insieme di atti che rappresentano graficamente la performance attesa dal Comune.

Il ciclo di gestione della performance, quale sviluppo operativo del piano della performance, si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;

Il Segretario generale

Il Sindaco

6

Dr.ssa Daniela Olivi

Stefano Fiorini



- 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 ed ai destinatari delle prestazioni e servizi.

Art. 11. - Programmazione

Sono alla base del ciclo della performance gli atti della programmazione, ivi compreso quelli di valutazione.

Il Bilancio, l'allegata Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) costituiscono il piano della performance dell'Ente.

La Relazione Previsionale e Programmatica rappresenta il documento di programmazione della performance strategica annuale e triennale degli obiettivi e strategie del Programma di Mandato del Sindaco

Il PEG rappresenta il documento di programmazione operativa ed attuativa degli indirizzi e degli obiettivi strategici che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori.

Il PEG, quale parte sostanziale del piano della performance, è approvato entro 45 giorni dall'approvazione del Bilancio.

Gli obiettivi programmati sono generalmente definiti secondo i caratteri di cui all'art. 5, comma 2 del D.Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150.

Entro il 31 maggio, 31 luglio e 30 settembre i Dirigenti, con il supporto del Personale responsabile di unità organizzativa, informano il Segretario comunale e l'Organismo Indipendente di Valutazione sullo stato di attuazione delle performance programmate, anche al fine di proporre la riprogrammazione degli obiettivi e delle performance stesse.

Ai fini della trasparenza i documenti di programmazione e di rendicontazione delle performance dell'amministrazione comunale sono pubblicati sul sito istituzionale a cura del Dirigente delle Risorse Umane in applicazione del principio dell'art. 11, comma 3 del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Art. 12. - La relazione sulla performance

La relazione sulla performance è il documento di consuntivazione della performance, organizzativa ed individuale, realizzata dal Comune, nonché degli scostamenti generatisi rispetto alle attese espresse dal Piano. La relazione si articola per centri di responsabilità, in stretto raccordo con i contenuti del Piano della performance.

La Relazione sulla performance viene definita e validata dall'O.I.V. stesso ed approvata dalla Giunta

Il Segretario generale

Il Sindaco

7

Dr.ssa Daniela Olivi

Stefano Fiorini



comunale, entro i termini di approvazione del rendiconto di gestione.

Le risultanze della relazione costituiscono uno degli elementi fondanti su cui poggia la relativa valutazione.

Capo 3.- Sistema premiale

Art. 13. - Definizione e finalità – Il sistema di incentivazione

Il sistema premiale è un insieme di strumenti e di processi utilizzati per incentivare le persone e l'ente nel suo complesso a migliorare la propria performance.

Il Comune promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premiali selettivi e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di riconoscimenti sia monetari che non monetari, sia di carriera.

La distribuzione di incentivi non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi comunque definiti.

Art. 14. - Oneri

Dall'applicazione delle disposizioni del presente capo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'ente. L'Amministrazione utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 15. - Strumenti di incentivazione monetaria

Per premiare il merito, il Comune può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:

- a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance annuale;
- b) bonus annuale delle eccellenze;
- c) premio annuale per l'innovazione;
- d) progressioni economiche.

Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito delle disponibilità di bilancio avuto riguardo alle disposizioni contrattuali vigenti nel tempo.

Art. 16. - Premi annuali sui risultati della performance

Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, i

Il Segretario generale

Il Sindaco

8

Dr.ssa Daniela Olivi

Stefano Fiorini



Dirigenti, le Posizioni Organizzative ed i dipendenti sono collocati all'interno di distinte graduatorie suddivise per fasce di merito.

Le fasce di merito, di cui al comma precedente, non possono essere inferiori a tre;

Al personale collocato nella fascia di merito alta è assegnata annualmente una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio.

Per i Dirigenti e le Posizioni Organizzative il trattamento economico accessorio fa riferimento alla retribuzione di risultato.

Le disposizioni di cui al comma 2 non si applicano ai Dirigenti ed alle Posizioni Organizzative se il numero dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative in servizio sono, rispettivamente, non superiori a n. 5 unità. In ogni caso deve sempre essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance a una percentuale limitata del personale dirigenziale/posizioni organizzative.

Art. 17. - Bonus annuale delle eccellenze

Il Comune può istituire annualmente il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia di merito alta.

Il bonus delle eccellenze è assegnato a non più del 5% del personale individuato nella fascia di merito alta ed è erogato entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente utilizzate per premiare il merito ed il miglioramento della performance nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165.

Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione e ai percorsi di alta formazione solo se vi rinuncia.

Art. 18. - Premio annuale per l'innovazione

Il Comune può istituire il premio annuale per l'innovazione al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla performance organizzativa.

Il premio per l'innovazione non può essere superiore di quello del bonus annuale di eccellenza.

L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete all'organismo indipendente di valutazione sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate anche da singoli dirigenti, dipendenti o da gruppi di lavoro.

Art. 19. - Premio di efficienza

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 27 del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150, una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'ente può essere destinata, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della
Il Segretario generale Il Sindaco 9

contrattazione collettiva integrativa.

Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo previa apposita validazione da parte dell'O.I.V.

Art. 20. - Progressioni economiche

Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali. Esse consistono in miglioramenti di carriera a mestiere invariato ai fini dell'esigibilità della prestazione lavorativa.

Le progressioni economiche sono attribuire 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 della performance dell'Ente.

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. 21. - Strumenti di incentivazione organizzativa

Per valorizzare il personale, il Comune può anche utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:

- a) progressioni di carriera;
- b) attribuzione di incarichi e responsabilità;
- e) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

Gli incarichi e le responsabilità possono essere assegnati attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinate a tal fine nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.

Art. 22. - Progressioni di carriera

Nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il Comune può prevedere concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.

La riserva di cui al comma 1, non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire in relazione a ciascun concorso e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

Art. 23. - Attribuzione di incarichi e responsabilità

Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, il Comune può assegnare incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi che ne garantiscano la pubblicità.

Tra gli incarichi di cui al comma precedente sono inclusi quelli di posizione organizzativa.

Art. 24. - Accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale

Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, il Comune può promuovere e finanziare periodicamente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, percorsi

Il Segretario generale

Il Sindaco

10

Dr.ssa Daniela Olivi

Stefano Fiorini



formativi tra cui quelli di alta formazione presso istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.

Per favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre amministrazioni, il Comune può promuovere periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali ed internazionali.

Art. 25. - Definizione annuale delle risorse

L'ammontare complessivo annuo delle risorse destinate alla premialità sono individuate nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.

Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, il Comune 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.

Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di performance organizzativa, e di premi da destinare ad obiettivi di performance individuale ad elevato valore strategico da assegnare solo al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.

Art. 26. - Risorse per il premio di efficienza

Le risorse definite ai sensi dell'art. 25 sono annualmente incrementate delle risorse necessarie per attivare i premi di efficienza.

Capo 4.- Sistema di trasparenza e integrità – Organismo Indipendente di Valutazione

Art. 27. - Definizione e finalità

Il sistema di trasparenza e integrità è l'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per assicurare agli stakeholder la piena informazione sulle performance del Comune, nonché sulle procedure e sui sistemi utilizzati per il suo governo.

La trasparenza è intesa come l'accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti strategici e gestionali e all'utilizzo delle risorse, nonché dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione.

L'integrità è intesa come la correttezza, la legalità e la conformità, a principi etici, dell'azione dell'organizzazione e delle persone che vi operano per assicurare il buon andamento dell'azione amministrativa e la sua coerenza valoriale.

Trasparenza ed integrità hanno lo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità e costituiscono livello essenziale delle prestazioni erogate dal Comune ai sensi dell'art. 117, comma 2, lettera m, della Costituzione.

Il Comune garantisce la massima trasparenza del ciclo di gestione della performance, assicurando la pubblicità e la pubblicazione degli atti che la riguardano mediante loro inserimento sul proprio sito istituzionale.

Il Segretario generale

Dr.ssa Daniela Olivi

Il Sindaco

Stefano Fiorini

11



Il rispetto dei principi di trasparenza ed integrità presuppone un ruolo attivo del Comune nella divulgazione delle risultanze dei documenti previsionali e consuntivi, che garantisca la concretezza della fruibilità delle informazioni.

Art. 28. - Coinvolgimento degli stakeholder

La trasparenza sulla performance è favorita dalla gestione di differenti livelli di coinvolgimento degli stakeholder: informazione, consultazione e partecipazione.

- ✓ L'informazione è intesa come una relazione ad una via tra ente e stakeholder e consiste in misure attive da parte del Comune per diffondere dati e comunicazioni senza che ciò comporti un riscontro attivo da parte dei soggetti interessati.
- ✓ La consultazione è una relazione a due vie in cui gli stakeholder forniscono un feed-back al Comune relativamente ai temi che l'ente ha sottoposto alla loro attenzione.
- ✓ La partecipazione è una relazione basata su di una partnership tra Comune e stakeholder, nella quale tali soggetti intervengono attivamente nella definizione del processo di partecipazione e del contenuto dei temi da affrontare.

Art. 29. - Definizione e composizione dell'Organismo Indipendente di Valutazione

L'O.I.V. è un organo interno che opera secondo principi di indipendenza, cui il Comune affida il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell'intero sistema di performance, nonché la sua corretta applicazione.

Tale organismo è formato da un solo componente esterno.

Tale organismo può essere formato anche in forma associata.

Art. 30.- Nomina, durata, cessazione e revoca

L'O.I.V. è nominato dal Sindaco che lo individua garantendo il principio di competenza desunto in termini riscontrabili. L'incarico è triennale e può essere rinnovato una sola volta.

Il componente dell'O.I.V. è revocabile solo per gravi violazioni di legge ovvero per comportamenti gravemente scorretti tali da consentire la revoca per giusta causa e cessa dall'incarico per:

- a) scadenza del mandato;
- b) dimissioni volontarie;
- e) impossibilità non motivata, derivante da qualsivoglia causa, a svolgere l'incarico per un periodo di tempo superiore a novanta giorni non lavorativi.

Art. 31. - Requisiti

Il componente dell'O.I.V. deve essere in possesso di elevata professionalità ed esperienza, maturata per almeno 5 anni nel campo del management, della valutazione della performance e del personale delle amministrazioni pubbliche, desunta attraverso precedenti incarichi conferiti, pubblicazioni e/o docenze specifiche in materia ed altre evidenze dalle quali evincere il possesso della necessaria professionalità.

E' richiesto il possesso del diploma di laurea quadriennale (vecchio ordinamento), specialistica o magistrale in materie economiche, giuridiche o in ingegneria gestionale.

Il curriculum vitae del componente dell'O.I.V. deve essere pubblicato, in formato europeo, sul sito del Comune nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito".

Art. 32. - Incompatibilità

Il componente dell'Organismo indipendente di valutazione non può essere nominato tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche nei tre anni precedenti la designazione.

Valgono inoltre le incompatibilità previste dall'art. 236, cc. 1 e 2 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e s.m.i.

Art. 33. - Tipologia di funzioni

Le funzioni dell'O.I.V. hanno riguardo sia agli aspetti metodologici che di verifica, garanzia e certificazione del sistema di performance del Comune.

Per lo svolgimento di tali funzioni l'O.I.V. si rapporta con il Segretario comunale e si avvale dell'organizzazione, nel suo complesso, ed in particolare dei servizi finanziari e dell'Organo di revisione.

Art. 34. - Funzioni di supporto metodologico

L'O.I.V. svolge funzioni di supporto alla definizione, alla valutazione del funzionamento e alla eventuale manutenzione del sistema di performance e dei sottosistemi che lo compongono.

Tra dette funzioni rientrano:

- a) la definizione e l'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione;
- b) la definizione e l'aggiornamento del sistema premiale;
- e) la promozione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- d) la definizione e l'aggiornamento della metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali e organizzative, attraverso fattori ponderali di misurazione;
- e) l'applicazione delle metodologie di cui alla lettera precedente;
- f) il supporto all'Organo esecutivo nell'azione di controllo strategico.

Art. 35.- Funzioni di verifica, garanzia e certificazione

L'O.I.V. svolge funzioni di verifica, garanzia e certificazione con riguardo al sistema di performance

Tra dette funzioni rientrano:

- a) la garanzia sulla correttezza dei processi di misurazione e valutazione, con particolare riferimento alla valutazione dei dirigenti non di vertice, delle posizioni organizzative e del personale;
- b) la misurazione della performance organizzativa ed individuale attraverso la validazione della relazione sulla performance;
- e) la valutazione della performance organizzativa ed individuale e la definizione della proposta di valutazione dei dirigenti di vertice;
- d) la verifica della pubblicazione della relazione sulla performance sul sito del Comune nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito";
- e) l'esercizio delle attività di controllo strategico;
- f) la garanzia della correttezza del sistema premiante;
- g) la validazione dei risparmi sui costi di funzionamento conseguiti dall'ente;

- h) la definizione delle graduatorie delle valutazioni individuali per il personale dirigente e non;
- i) la definizione della proposta di attribuzione degli incentivi monetali ed organizzativi ai dirigenti di vertice, applicando il sistema premiante definito ai sensi dell'art. 31, e. 3 del D.Lgs. 150/09;
- j) l'intervento nell'attribuzione diretta di altri incentivi sulla base delle disposizioni del sistema premiale;
- k) l'attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità;
- l) l'elaborazione di una relazione annuale sullo stato di attuazione del sistema di performance management in seguito all'attività di monitoraggio dello stesso;
- m) la verifica periodica della rispondenza delle determinazioni organizzative ai principi indicati dall' art. 2, c. 1 del D.Lgs 165/01;
- n) la comunicazione tempestiva delle criticità riscontrate nel sistema di performance agli organi di governo, alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la Funzione pubblica ed alla C.I.V.I.T.

Art. 36.- Riunione

L'O.I.V. si riunisce nella sede legale del Comune. Le sedute dell'O.I.V. non sono pubbliche. In relazione agli argomenti trattati possono essere convocati i dirigenti o gli altri soggetti direttamente coinvolti nei processi di misurazione e valutazione della performance. I dipendenti convocati devono garantire la loro personale presenza.