

OGGETTO: APPROVAZIONE CRITERI GENERALI IN MATERIA DI ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI. ADEGUAMENTO DELLE NORME AI PRINCIPI RELATIVI ALLA VALUTAZIONE, AL SISTEMA PREMIANTE, ALLA MISURAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE DI CUI AL D.LGS. 150/2009;

Il Presidente illustra l'argomento.

IL CONSIGLIO COMUNALE

- che il D. Lgs. 150/2009, (cosiddetto decreto Brunetta) introduce una serie di disposizioni volte ad ottimizzare la produttività del lavoro pubblico, migliorare l'efficienza e la trasparenza della P.A e che all'interno del quale si prevede, quali principi generali cui debbono adeguarsi anche gli enti locali, che le amministrazioni pubbliche sono tenute a misurare ed a valutare la *performance* con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola ed ai singoli dipendenti, ad adottare modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance, ad adottare 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;
- che all'articolo 16 del suddetto decreto viene specificato che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti interni relativamente alla misurazione, valutazione e trasparenza della performance, ai principi contenuti negli articoli 3 (principi generali), 4 (ciclo di gestione della performance), 5 comma 2 (obiettivi e indicatori), 7 (sistema di misurazione e valutazione della performance), 9 (ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale), e 15 comma 1 (responsabilità dell'organo di indirizzo politico);
- che quanto al merito ed ai premi, debbono adeguarsi ai principi contenuti agli articoli 17 comma 2 (oggetto e finalità), 18 (criteri e modalità per la valorizzazione del merito e della incentivazione della performance), 23 commi 1 e 2 (progressioni economiche), 24 commi 1 e 2 (progressioni di carriera), 25 (attribuzione di incarichi e di responsabilità), 26 (accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale) e 27 comma 1 (premio di efficienza);
- che si prevede inoltre l'obbligo che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre.
- che altre disposizioni sono immediatamente applicabili, quali l'art. 11 commi 1 e 3 (trasparenza), 28 (qualità dei servizi pubblici), 29 (inderogabilità) 30 (norme transitorie e abrogazioni) oltre ad altre contenute nel Titolo IV del decreto concernente nuove norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- che la Regione Friuli Venezia Giulia ha anch'essa emanato specifiche disposizioni in merito alla valutazione delle prestazioni con L.R. 11.08.2010 n. 16, che all'art. 6 prevede che le amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale adottino un documento programmatico o piano delle prestazioni che definisce, con riferimento agli obiettivi individuati ed alle risorse disponibili, gli indicatori per la misurazione della prestazione dell'ente nonché gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e relativi indicatori, un documento di relazione che evidenzia a consuntivo i risultati raggiunti e l'obbligo di dotarsi di un organismo indipendente di valutazione della prestazione in sostituzione del nucleo di valutazione previsto dalla vigente normativa;
- che è volontà dell'Amministrazione Comunale adeguarsi ai principi contenuti nel D.Lgs. n. 150/2009 di riforma del pubblico impiego così come previsto agli articoli 16 comma 3 e 31 comma 4, nonché a quanto previsto e stabilito con L.R. 16/2010, approvando uno specifico regolamento;
- che l'art. 42, comma 2, lett. a), del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, prescrive che il Consiglio Comunale detti i principi generali cui la Giunta debba attenersi nell'adozione del regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi ai sensi dell'art. 89 dello stesso Testo Unico;

RILEVATA la necessità di definire gli indirizzi ai quali la Giunta Comunale dovrà adeguarsi al fine di pervenire alla redazione del "Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale", di competenza della stessa ai sensi e per gli effetti delle predette disposizioni normative ed in osservanza dell'art. 48, comma 3, del ridetto Testo Unico (ai sensi del quale è di competenza della Giunta l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal consiglio);

PRESO ATTO che questa Amministrazione da anni applica un sistema di valutazione del personale e di valutazione di risultato riferite alle Posizioni organizzative conformi ai principi introdotti nell'ordinamento dalle norme di cui sopra e che gran parte dei principi innovatori concernenti il ciclo della performance sono di fatto già presenti nell'ordinamento degli enti locali ed attuati mediante appositi strumenti (Relazione previsionale e programmatica, Piano esecutivo di gestione, ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi, rendiconto di gestione, sistema dei controlli interni e controllo di gestione);

VISTO l'allegato documento che detta i principi in materia, i quali costituiscono altrettanti criteri di riferimento per l'assolvimento dell'attività disciplinaria che la Giunta assumerà e ritenuto di approvarli quali criteri generali per la successiva redazione ed approvazione dello specifico regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale;

VISTI il D. Lgs. 150/2009, il D. Lgs. 165/2001 e il D. Lgs. 267/2000 come successivamente modificati ed integrati;

VISTA la L.R. 16/2010 ed in particolare l'art. 6;

STANTE l'urgenza;

VISTO il parere favorevole espresso dal Segretario Comunale, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnica;

CON voti unanimi espressi in forma palese

DELIBERA

1. di approvare, per i motivi in premessa, i criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi ai sensi dell'art. 42, comma 2, lett. a) del D. Lgs. n. 267/2000, al cui rispetto la Giunta Comunale dovrà uniformarsi per la successiva adozione del Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale che sono allegati al presente deliberato per costituirne parte integrante e sostanziale;

INDI, con voti unanimi e palesi,

DELIBERA

2. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1, comma 19 della L.R. 21/03 e successive modifiche e integrazioni.

Allegato alla deliberazione di c.C. n. 10 del 15.02.2011

D. lgs. n. 150/2009 -1 r. n. 16/2010 Criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi, di cui all'art 42, comma 2, lei a), del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (T.U.O.E.L.)

L'art. 42, comma 2, let. a), del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, prescrive che il Consiglio Comunale detti i principi generali cui la Giunta debba attenersi nell'adozione del regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi ai sensi dell'art. 89 dello stesso Testo Unico, così statuendo, al riguardo: "2. Il consiglio ha competenza limitatamente ai seguenti atti fondamentali: a) (...) criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi;".

Al fine di pervenire alla redazione del "Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale"

il Consiglio provvede a dettare i seguenti principi in materia, i quali costituiscono altrettanti criteri di riferimento per l'assolvimento dell'attività disciplinatoria che la Giunta ha la competenza di assumere, ai sensi e per gli effetti delle predette disposizioni normative ed in osservanza dell'art. 48, comma 3, del ridetto Testo Unico (ai sensi del quale: "3. È, altresì, di competenza della Giunta l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal consiglio. ").

Costituiscono, dunque, criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e servizi i seguenti principi di riferimento regolamentare relativi alla **"disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale"**

- *Privilegiare la forma della gestione associata del "ciclo della performance " quale strumento più appropriato, per garantire omogeneità di valutazione dei dati, possibilità di raffronto dei risultati, semplificazione del ciclo e controllo dei costi.*
- *Impostazione, a regime, del sistema di controllo e di valutazione dei risultati secondo il seguente schema, che rappresenta l'ordine costitutivo di massima dei contenuti e della modellizzazione del piano delle performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009:*
 1. *Coerenza degli obiettivi e degli indicatori da includere nel piano della performance con quelli previsti dal sistema di pianificazione, programmazione e controllo dell'ente*
 2. *Per la redazione del piano e della relazione della performance, riferimento al processo (sistema, meccanismi, tempi, ecc.) di pianificazione, programmazione e controllo attualmente utilizzato dal comune*
 3. *Rilevazione sistematica dei processi e dei flussi erogativi*
 4. *Analisi ed ottimizzazione periodica delle procedure*
 5. *Programmazione dell'attività per obiettivi finalizzati e specifici ambiti di risultato*
 6. *Rilevazione ciclica degli indicatori di efficienza e di efficacia*
 7. *Ricognizione dei costi per singoli servizi e, ove possibile, per ciascun "prodotto "o "parametro sostitutivo "*
 8. *Verifica degli scostamenti migliorativi periodicamente prodotti.*
- *Instaurazione di un corretto modello di relazioni sindacali, nell'osservanza e nel riconoscimento della specificità dei distinti ruoli e ferma restando l'attività di diritto privato di natura organizzativa e gestionale rimessa ai ruoli dirigenziali, quale privato datore di lavoro, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 150/2009.*
- *Trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per la veicolizzazione dell'informazione ai 'utenza ed ai cittadini tutti.*

- *Assunzione dei sistemi incentivanti la produttività collettiva ed individua/e quale rilevante strumento di sviluppo delle capacità e delle vocazioni del personale dipendente nell'ambito di un sistema di premialità che sia orientato alla selezione delle competenze ed alla valorizzazione delle performance competitive.*
- *Valutazione delle posizioni organizzative sulla scorta di appositi criteri d'apprezzamento il più possibile oggettivi*
- *Consolidamento del sistema di valutazione in vigore nel Comune apportando gli eventuali correttivi in relazione alle disposizioni del d. lgs. n. 150/2009 e dell'art. 6 della L.R. n. 16/2010*
- *Applicazione del regime di premialità secondo i seguenti criteri:*
 - * *selettività, effettiva meritocrazia, valorizzazione dell'impegno individuale raccordato al concetto di funzionalità del sistema*
 - *affidamento del sistema di premialità interna alle competenze organizzative e gestionali del Segretario generale e dei titolari di posizione organizzativa*
 - *collocamento del personale dipendente in apposite fasce di premialità individuate secondo specifiche previsioni regolamentari che dettino, altresì, i principi di determinazione delle stesse*
 - *definizione di una specifica soglia di punteggio, conseguito ad esito del processo di valutazione, al fine di accedere al sistema di premialità*
 - *gestione del regime di premialità mediante l'introduzione di un sistema budgetizzato del salario accessorio da destinare ai titolari di posizione organizzativa, sulla base di criteri predeterminati*
 - *possibilità di redazione di graduatorie valutative distinte tra posizioni organizzative*
 - *applicazione del principio per il quale l'omesso riconoscimento di premialità per il mancato raggiungimento degli standard produttivi fissati dall'amministrazione non equivale all'accertata inadeguatezza della prestazione resa dal dipendente, fatto salvo il motivato accertamento in tal senso*
 - *in relazione a quanto disposto dall'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2009, adeguamento delle disposizioni del d. lgs. n. 150/2009 - titolo III - merito e premi, alla specificità del Comune anche in relazione ai percorsi riorganizzativi e associativi già attivati; a tal riguardo vanno privilegiate le iniziative volte:*
 - *al consolidamento della gestione associata e alla interfunzionalità dei dipendenti.*
 - *all'incentivazione delle iniziative volte a comportare un effettivo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, ovvero garantendo risparmi sui costi di funzionamento o di effettuazione dei servizi rispetto ad altre forme di svolgimento.*
- *In merito all'Organismo indipendente di valutazione:*
 - *Possibilità di costituzione dell'organismo nella forma associata*
 - *Individuazione dei componenti dell'organismo sulla base dell'accertamento, del possesso di requisiti culturali, esperienziali ed attitudinali funzionali ai compiti del collegio*