COMUNE DI VALLO TORINESE
Provincia di Torino

Allegato alla delibera di Giunta n. 63 del 17.09.2013

Attuazione dei principi contenuti nel Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009 e s.m.i. in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni. Integrazione regolamento organizzazione degli uffici e dei servizi.

INDICE

Premessa Pag. 2
Art. 1 Finalità e contenuti del Regolamento Pag. 2

Capo I ***Misurazione e valutazione della performance*** Pag. 2
Art. 2 Ruolo dell'organo di indirizzo politico ed amministrativo Pag. 2
Art. 3 Performance organizzativa ed individuale Pag. 3
Art. 4 Gestione della performance – Gli obiettivi Pag. 3
Art. 5 Organismo indipendente di valutazione della performance Pag. 3
Art. 6 Gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance individuale Pag. 4
Art. 7 Gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance collettiva Pag. 5

Capo II ***La trasparenza*** Pag. 5
Art. 8 Trasparenza Pag. 5

Capo III ***Merito e incentivi*** Pag. 5
Art. 9 Criteri e modalità per la valorizzazione del merito Pag. 5
Art. 10 Incentivi Pag. 6
Art. 11 Criteri di valutazione Pag. 6
Art. 12 Norma transitoria Pag. 6

Premessa

Art. 1: Finalità e contenuti del regolamento

Il presente Regolamento è emanato in applicazione dei principi espressi 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" e .s.m.i., (di seguito denominato "Decreto"), costituenti principi generali dell'ordinamento delle Regioni e degli Enti locali ai sensi dell'art. 74 – comma 2 del Decreto medesimo.

In particolare il presente Regolamento integra il Regolamento comunale per il funzionamento degli uffici e dei servizi approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 110/98 e s.m.i. e ne adegua i contenuti:

a) ai principi e alle disposizioni di cui agli artt. 3, 4, 5 – comma 2, 7, 9, 15 - comma 1, 17 – comma 2, 18, 23 – commi 1 e 2, 24 - commi 1 e 2, 25, 26 e 27 – comma1 del Decreto;

b) alle disposizioni previste dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e s.m.i.;

tenendo conto altresì:

- delle indicazioni fornite dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche, di cui all'art. 13 del Decreto (di seguito denominata "Commissione Civit");
- delle indicazioni derivanti dal protocollo di collaborazione definito tra la Commissione Civit e l'ANCI in data 16 settembre 2010;

per quanto riferibili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni.

Sono fatti salvi in ogni caso gli spazi di autonomia organizzativa dei Comuni previsti dal vigente ordinamento.

Capo I: Misurazione e valutazione della performance

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

La Giunta comunale, in quanto organo di indirizzo politico amministrativo dell'ente, partecipa attivamente alla realizzazione dei percorsi di valorizzazione delle prestazioni di lavoro e promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e della integrità (art. 15, comma 1 del Decreto).

Le valutazioni delle prestazioni lavorative dovranno pertanto avere come riferimento, l'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi. La presente disposizione costituisce un indirizzo generale per la diffusione di una cultura della responsabilità tra gli operatori comunali, che, unitamente alla qualità dei servizi resi, individui nel soddisfacimento delle aspettative degli utenti i principali obiettivi della propria azione lavorativa.

In riferimento alle procedure previste all'art. 10 del Decreto, ancorché di non diretta applicazione agli enti locali, in fase di approvazione dei documenti di indirizzo politico ed economico, la Giunta comunale, sentiti i responsabili delle unità organizzative e con l'eventuale collaborazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione o del Nucleo di Valutazione di cui al successivo art. 5, individua nell'ambito della relazione previsionale programmatica, su base triennale, gli obiettivi strategici di performance del Comune.

Con apposito provvedimento, da approvare unitamente al P.E.G. entro un mese dall'approvazione del bilancio, a decorrere dall'esercizio 2013, la Giunta comunale definisce, in coerenza con gli obiettivi strategici sopra richiamati, gli obiettivi operativi dell'Amministrazione e gli indicatori per la relativa misurazione finalizzati alla valutazione della performance; in tale contesto individua altresì gli obiettivi assegnati al personale titolare di posizioni organizzative nonché i relativi indicatori di misurazione.

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 linea guida per gli enti locali, e ai protocolli di collaborazione di cui all'art. 13 comma 2 del Decreto.
In sede di relazione di accompagnamento al rendiconto di gestione dell'esercizio precedente, ovvero con apposito provvedimento da adottare entro il 30 aprile di ciascun anno, 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.
La Giunta comunale verifica l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati e propone, 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
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 all'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 ed il numero dei dipendenti che ne fanno parte:

Area amministrativa	1 Respon. Segret. Com.	1
Area economica finanziaria	1 " " "	1
Area tecnica	1 (tecnico esterno altro ente)	3

Art. 4: Gestione della performance – Gli obiettivi
In attuazione dell' art. 5, comma 2 del Decreto, gli obiettivi, programmati dalla Giunta comunale con le modalità indicate al precedente articolo 3, dovranno essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie della amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato;
- commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o da 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: Organismo Indipendente di Valutazione della performance
Presso il Comune Vallo Torinese opera l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance costituito ai sensi dell'art. 14 del Decreto (di seguito denominato O.I.V.) e nominato dal Sindaco con apposito provvedimento ed individuato nella figura del Segretario Comunale. Per la valutazione del Segretario Comunale provvede il Sindaco.
L'O.I.V. esercita in piena autonomia le attività di cui all'art. 14 comma 4 del Decreto, e in particolare garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti, dalla contrattazione collettiva ed integrativa e dal presente Regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.
Detto Organismo sarà composto dal 2014, dal Segretario comunale e da n.1 componente esterno che possieda capacità e competenze professionali di almeno cinque anni in

materia di organizzazione del personale, di misurazione e valutazione del personale degli enti locali e della pianificazione e controllo di gestione e che garantisca la conoscenza della realtà degli enti locali..
Non potranno far parte dell'organismo di valutazione soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.
La nomina dell'organismo di valutazione è valida per un periodo di anni tre con scadenza al 31 dicembre del terzo anno successivo all'anno di nomina. L'incarico dei componenti esterni all'ente può essere rinnovato una sola volta.
L'organismo di valutazione può essere costituito in forma associata con altri enti di ridotte dimensioni al fine di contemperare, anche sotto il profilo delle risorse disponibili, l'esigenza multidisciplinare delle competenze, con le ridotte dimensioni degli enti che si associano.

Art. 6: Gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance individuale

La valutazione della performance individuale è svolta attraverso le modalità di misurazione e di valutazione previste dal presente articolo sulla base del documento di programmazione 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, utilizzando le metodologie a tale scopo adottate dall'O.I.V., 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, della progressione di carriera e della corresponsione di indennità e premi incentivanti.
La misurazione e valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative è attribuita all'O.I.V.
La valutazione del Segretario comunale è attribuita alla competenza del Sindaco con l'ausilio dei componenti esterni dell' O.I.V..In caso di segreteria convenzionata la valutazione è attribuita ad ognuno dei Sindaci dei Comuni convenzionati e incide ciascuna per la quota di partecipazione alla convenzione di segreteria.
Ai sensi dell'art 9 del Decreto, 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 diretta responsabilità;
- al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali con particolare riferimento all'osservanza delle norme sulle trasparenza dettate dalle disposizioni di legge in materia;
- 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;
- al grado di autonomia e di capacità propositiva dimostrata nella risoluzione dei problemi pratici collegati alla propria attività lavorativa;
- alle capacità di relazione con l'utenza.

Art. 7: Gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance collettiva

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 Segretario comunale e da tutti i responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente articolo 3, i quali si esprimono ciascuno per i risultati di seguito indicati riferiti alle proprie aree di responsabilità.

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

Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla Sindaco ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e la adozione della relazione sulla performance.

Capo II: La trasparenza

Art. 8: Trasparenza

Ai sensi dell' art 11, comma 1 del Decreto, sul sito istituzionale del Comune di Vallo Torinese è costituita una apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" all'interno della voce AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE. Il servizio, a garanzia del principio di trasparenza dell'azione dell'amministrazione pubblica, costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dal Comune ai sensi dell'art. 117 secondo comma lettera m) della Costituzione. Dovranno essere pertanto pubblicati sul sito tutti gli atti inerenti la gestione della performance e riferiti alle fasi di individuazione degli obbiettivi , misurazione e valutazione della performance, riconoscimento e attribuzione degli incentivi.

Sono inoltre 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, nonché gli atti previsti all'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.

Capo III: Merito e incentivi

Art. 9: Criteri e modalità per la valorizzazione del merito

Ai sensi dell' art. 18 del Decreto, l'Amministrazione promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici e di carriera.

Nessun incentivo e/o premio collegato alla performance potrà essere corrisposto in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi e in assenza di verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati con il presente regolamento.

Art. 10: Incentivi

Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità del personale sono individuati in:

- progressioni economiche ex art. 23, commi 1 e 2, del Decreto (progressioni orizzontali);
- progressioni di carriera ex art. 24, commi 1 e 2, del Decreto (progressioni verticali);
- attribuzione di incarichi e responsabilità ex art. 25 del Decreto (posizioni organizzative);
- premio di efficienza ex art. 27 del Decreto (progetti obiettivo)

Con apposito provvedimento, la giunta comunale potrà adottare gli ulteriori seguenti strumenti per premiare il merito e le professionalità:

- bonus annuale delle eccellenze (art. 21 del Decreto);
- premio annuale per l'innovazione (art. 22 del Decreto);
- accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale (art. 26 del Decreto).

Gli incentivi per l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale, ove previsti, potranno essere riconosciuti entro i limiti delle risorse disponibili dell'Amministrazione.

Gli incentivi di cui ai punti a), c), e) ed f) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

L'applicazione degli strumenti per il riconoscimento degli incentivi di cui al presente articolo avviene con le modalità previste dai sopra richiamati articoli di riferimento del Decreto e nel rispetto del presente Regolamento.

Art. 11: Criteri di valutazione

I criteri di liquidazione del trattamento economico spettante ai titolari di posizione organizzativa e ai dipendenti non titolari saranno stabiliti negli atti successivi di approvazione della metodologia di valutazione e gestione della performance organizzativa e individuale.

Art. 12: Norma transitoria

In sede di prima applicazione del presente regolamento la valutazione di cui al precedente art. 6 è svolta dal Segretario comunale, già operante nel comune nel rispetto delle condizioni del Dlgs. 150/2009 e succ. m e i.