

Originale ◇ Copia

<b>Comune di Santa Cristina e Bissone</b>	<b>G.C.</b>	<b>Nr. 144</b>	<b>Data 31.12.2011</b>
<b>Oggetto: Approvazione rettifica delibera G.C. N. 43/2011 ad oggetto “Approvazione modifiche al regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi in attuazione del D.Lgs 150/2009.”</b>			

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

L'anno DUEMILAUNDICI, il giorno trentuno del mese di dicembre alle ore 10,30, nella sala delle adunanze si è riunita la GIUNTA COMUNALE regolarmente convocata nei modi e termini di legge.

Su numero 5 componenti risultano:

**PRESENTI**

- 1) Grossi Elio Giovanni
- 2) Ambrosetti Giuseppe
  
- 3) Clerici Riccardo

Totali presenti n. 03

**ASSENTI**

- 1) Vitti Pierfrancesco
- 2) Siviero Monica Ernestina

Totali assenti n. 02

Partecipa alla seduta il Segretario comunale sig. Barletta D.ssa Angela;

Il Presidente sig. Grossi Elio Giovanni nella sua qualità di Sindaco, dopo aver constatato la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a discutere sulla proposta di cui all'argomento in oggetto.

Il Segretario comunale  
f.to (Barletta D.ssa Angela)

Il Sindaco  
f.to (Grossi Elio)

## LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la propria deliberazione n. 43 del 05/04/2011 con la quale si è proceduto a modificare ed integrare il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi introducendo, in sostituzione dell'art. 31, il complesso di norme raggruppate sotto il Capo V denominato: "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale" ivi allegato;

Considerato che in sede di confronto sindacale sono state formulate alcune osservazioni con correlate proposte di modifica al testo suddetto;

Preso atto che le proposte di modifica riguardano :

- all'art. 31.2 lettera d) la soppressione della frase "dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni" ,
- all'art. 31.12 punto 2. l'inserimento, dopo la parola merito della precisazione"e relative risorse assegnate"
- all'art. 31.12 la soppressione del punto 3.

Convenuto recepire le proposte di modifica procedendo alla riapprovazione del testo aggiornato;

**Visti** il vigente Statuto comunale e il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi;

**Visto**, l'art. 48, comma 1, decreto legislativo 267/2000;

**Visto** il parere di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del decreto legislativo n. 267/2000;

Con voti unanimi resi nei modi di legge

### DELIBERA

Di approvare le rettifiche al testo approvato con proprio atto n. 43/2011 concernente modifica ed integrazione del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi mediante l' introduzione del complesso di norme raggruppate sotto il Capo V denominato: "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale";

Di riapprovare, pertanto, in sostituzione di quello allegato alla citata deliberazione n. 43/2011, il testo rettificato testo allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale.

Successivamente, stante l'urgenza, con separata votazione unanime favorevole espressa in forma palese

### DELIBERA

Di dichiarare immediatamente eseguibile la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del decreto legislativo n. 267/2000.

Il Segretario comunale  
f.to (Barletta D.ssa Angela)

Il Sindaco  
f.to (Grossi Elio)

## **CAPO V: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE**

### **Paragrafo I – Principi e definizioni**

#### **Art. 31 – Finalità**

1. Il Comune misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola ed ai singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

#### **Art. 31.1 - Definizione di performance organizzativa**

1. La misurazione e valutazione della performance organizzativa prende a riferimento ai seguenti aspetti:

- a) grado di attuazione dei programmi in base al livello previsto di assorbimento delle risorse;
- b) rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi,
- c) modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali,
- d) efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi,
- e) qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

#### **Art. 31.2 - Definizione di performance individuale**

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale Responsabile di Posizione Organizzativa è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità,
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali,
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate,
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

2. La misurazione e la valutazione sulla performance individuale del personale è collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali,
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza,
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

### **CAPO II - Sistema di valutazione della performance**

#### **Art. 31.2 – Soggetti**

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- dal Nucleo di Valutazione che valuta la performance dell'ente, dei settori e dei Responsabili,
- dai Responsabili di P.O., che valutano le performance individuali del personale assegnato.

#### **Art. 31.3 – Nucleo di Valutazione**

1. Il Nucleo di Valutazione è istituito in composizione monocratica e le relative funzioni sono assegnate al Segretario Comunale.

2. Il Nucleo di Valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.

3. Il Nucleo di Valutazione:

- a) propone alla Giunta il sistema di valutazione della performance e le sue eventuali modifiche periodiche;
- b) garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- c) propone al Sindaco la valutazione annuale dei Responsabili di P.O. e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
- d) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- e) valida il Rapporto sulla performance dell'Ente.

### **CAPO III - Ciclo di gestione della performance**

#### **Art. 31.4 – Fasi del ciclo di gestione della performance**

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- 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) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale,
- d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito,
- e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni.

#### **Art. 31.5 – Sistema integrato di pianificazione e controllo**

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione :

- le linee programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni;
- la Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati ai centri di costo;
- il Piano delle Risorse e degli Obiettivi, approvato annualmente dalla Giunta;

2. Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di Mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente.

3. Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

#### **Art. 31.6 – Misurazione e valutazione della performance**

1. La misurazione della performance si realizza attraverso le strutture dedicate al controllo di gestione nelle modalità definite dall'ente.

2. La validazione della performance dell'ente, dei settori e dei dirigenti è effettuata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.

3. Nella valutazione della performance individuale dei Responsabili di P.O. in posizione di autonomia e responsabilità si tiene conto di quanto previsto all'art. 31.1 comma 1.

4. La valutazione individuale dei dipendenti è effettuata con cadenza annuale dai Responsabili secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.

5. Nella valutazione della performance individuale del personale si tiene conto di quanto previsto all'art. 31.2 comma 2.

6. Nella valutazione di performance individuale, non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

#### **Art. 31.7 – Sistema premiante**

1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari e di carriera.

2. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto integrativo e dalle norme interne in materia.

#### **Art. 31.8 –Rendicontazione dei risultati**

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di un Rapporto sulla performance finalizzato alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo nonché ai competenti organi esterni anche in adempimento a quanto previsto dalla normativa vigente.

2. Costituiscono inoltre strumenti di rendicontazione adottati dall'ente il Rendiconto al Bilancio e i suoi allegati, in particolare la Relazione al Rendiconto e la Relazione sull'andamento della Gestione.

3. Il Rapporto sulla performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

### **Paragrafo IV – Criteri e modalità di valorizzazione del merito**

#### **Art. 31.9 – Principi generali**

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

2. La distribuzione di incentivi al personale del comune non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

## **Paragrafo V – Il sistema di incentivazione**

### **Art. 31.10 – Definizione**

1. Il sistema di incentivazione dell'ente comprende l'insieme degli strumenti monetari e non monetari finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.

### **Art. 31.11 – Strumenti di incentivazione monetaria**

1. 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) progressioni economiche.
2. Gli incentivi sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

### **Art. 31.12 – Premi annuali sui risultati della performance**

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, i dipendenti ed i Responsabili di Posizione Organizzativa dell'ente sono collocati all'interno di fasce di merito;
2. Le fasce di merito e relative risorse assegnate sono definite nell'ambito della contrattazione decentrata;

### **Art. 31.13 – 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 della performance dell'Ente.
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. 31.14 – Strumenti di incentivazione organizzativa**

1. 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;
2. 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. 31.15 – Progressioni di carriera**

1. Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il Comune può prevedere 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. 31.16 – Attribuzione di incarichi e responsabilità**

1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, il Comune assegna incarichi e responsabilità.
2. Tra gli incarichi di cui al punto 1 sono inclusi quelli di posizione organizzativa.

## **Paragrafo VI – Le risorse per premiare**

### **Art. 31.17 – 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.
3. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di ente o di struttura, e di premi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico da assegnare solo al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.

**Art. 31.18 – Premio di efficienza**

1. Le risorse annuali sono incrementate delle somme necessarie per attivare i premi di efficienza.
2. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 27 del decreto 150/2009, una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è 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.
3. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
4. Le risorse di cui al comma 2 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte del Nucleo di Valutazione.

COMUNE DI S.CRISTINA E BISSONE - PROVINCIA DI PAVIA

GIUNTA COMUNALE

Allegato alla deliberazione:

n. 144 del 31.12.2011

OGGETTO: Approvazione rettifica delibera G.C. N. 43/2011 ad oggetto "Approvazione modifiche al regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi in attuazione del D.Lgs 150/2009."

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del Decreto legislativo n. 267 del 18.08.2000;

Il sottoscritto  
individuato con provvedimento del Sindaco, **Responsabile del servizio Ragioneria nonchè dei servizi Istruzione e Sociali**  
-esprime **parere favorevole** in ordine **alla regolarità tecnica** della proposta di deliberazione in oggetto.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Il sottoscritto  
individuato con provvedimento del Sindaco : **Responsabile dei Servizi: Applicazione TARSU – Elettorale – Servizi cimiteriali;**  
esprime **parere favorevole** in ordine **alla regolarità tecnica** della proposta di deliberazione in oggetto

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Il sottoscritto Barletta Dr.ssa Angela  
individuato con provvedimento del Sindaco, **Responsabile dei Servizi: Personale-Affari generali-Attività economiche-Demografico**  
esprime **parere favorevole** in ordine **alla regolarità tecnica** della proposta di deliberazione in oggetto.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
(Barletta Dr.ssa Angela)

---

**REGOLARITA' CONTABILE E COPERTURA FINANZIARIA**  
(T.U – art. 49, comma 1 e art. 151, comma 4 - D.Lgs n. 267 del 18.08.2000)

in ordine all'assumendo impegno di spesa si esprime parere favorevole di regolarità contabile e si attesta che è stato costituito apposito vincolo sul competente intervento del bilancio di previsione per l'esercizio in corso, nell'ambito della disponibilità finanziaria, dando atto di aver provveduto alla relativa registrazione contabile;

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

S.Cristina e Bissone, li 31.12.2011

Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE  
f.to (Grossi Elio)

---

Il Segretario Comunale  
f.to (Barletta D.ssa Angela)

---

=====

DICHIARAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si dichiara che copia della presente deliberazione è pubblicata all'Albo pretorio per gg. 15 consecutivi

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Addì \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale  
f.to (Barletta D.ssa Angela)

---

p.c.c. all'originale ad uso amministrativo

Addì \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale  
(Barletta D.ssa Angela)

---

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:

- Comunicata ai capigruppo consiliari il: \_\_\_\_\_

- E' divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ ai sensi dell'art. 134, comma 3, del T.U. approvato con D.Lgs n. 267 del 18.08.2000 per scadenza del termine di 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;

Addì, .....

IL SEGRETARIO COMUNALE  
(Barletta D.ssa Angela)

---