COPIA

N. 1504 prot.

N. **32** reg. del **15 febbraio 2011**

COMUNE DI FARA VICENTINO

PROVINCIA DI VICENZA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: **RIAPPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER L'ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI AI SENSI DEL D.LEG. N. 150/2009 "ATTUAZIONE DELLA LEGGE 4.3.2009 N. 15 IN MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' DEL LAVORO PUBBLICO E DI EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI" – RIAPPROVAZIONE DELLA DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 213 DEL 28.12.2010.**

Il giorno **quindici FEBBRAIO 2011**

Nella solita sala delle adunanze, dietro invito del Sindaco, si è convocata la Giunta Comunale nelle persone dei Signori :

		presenti	assenti
SINDACO	SCALABRIN UGO	(X)	( )
ASSESSORI	NICOLLI FIORENZO	(X)	( )
	SPEROTTO MARIA TERESA	(X)	( )
	SPEROTTO FERRUCCIO	(X)	( )
	CANAGLIA ARFEO	(X)	( )
SEGRETARIO	CECCHETTO dr.ssa Maria Teresa	(X)	( )

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, invita la Giunta a deliberare sull'oggetto indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la propria delibera di Giunta Comunale n. 213 del 28.12.2010, con cui è stato approvato il nuovo Regolamento in materia di personale denominato Regolamento per l'organizzazione degli Uffici e dei Servizi ai sensi del D. Leg. n. 150/2009 "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";

Preso atto che per quanto riguarda l'articolo 10, e cioè le fasce di merito, è intervenuta una intesa per la regolamentazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego tra Governo e Sindacati come da intesa proveniente dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e datata 4.2.2011 che ai punti 2 e 3 recita:

2 – Le parti convengono che le retribuzioni complessive, comprensive della parte accessoria, conseguite dai lavoratori nel corso del 2010, non devono diminuire per effetto dell'applicazione dell'articolo 19 del D.Leg. n. 150 del 2009. Sono fatti salvi gli effetti del Decreto Interministeriale n. 3 del 14.1.2011.

3 – A tale scopo per l'applicazione dell'articolo 19, comma 1 del D.Leg. 150/09 potranno essere utilizzate esclusivamente le risorse aggiuntive derivanti dall'applicazione del comma 17 dell'art. 61 del D.L. 25.6.2008, n. 112, convertito con modificazioni, dalla Legge 133/2008 (cosiddetto dividendo dell'efficienza);

Rilevato come occorra quindi procedere con una riapprovazione del suddetto Regolamento, data la modifica relativa all'art. 10 in cui, alla fine, occorre aggiungere il contenuto dei punti 2 e 3 sopraccitati che, di fatto, implicano la sterilizzazione degli effetti dell'art. 19 sulle fasce di merito che, per la durata del blocco del rinnovo del CCNL potrà essere applicato solo per un eventuale aumento del salario incentivante e non per una sua riduzione rispetto a quanto percepito nell'anno 2010;

Ritenuto provvedere alla riapprovazione dello strumento citato come allegato e parte integrante del presente provvedimento;

Assunti i pareri favorevoli di regolarità tecnica del Responsabile ufficio personale e di legittimità del Segretario Comunale;

Ad unanimità di voti espressi nelle forme di legge;

D E L I B E R A

1) di riapprovare, allegato e parte integrante, secondo tutte le motivazioni suesposte e qui da intendersi integralmente riportate, il nuovo Regolamento comunale per l'organizzazione degli Uffici e dei Servizi ai sensi del D. Leg. n. 150/2009 "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";

2) di pubblicare il presente provvedimento sul sito del comune e inserirlo nella rubrica "Trasparenza, valutazione e merito";

3) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo.

****

\\Server2003\segreteria\MICHELA\DELIBERE DI GIUNTA\GIUNTA 2011\delibera riapprovazione regolamento Brunetta.doc

Allegato ..... alla delibera G.C
n. 32 del 15/2/2011

REGOLAMENTO PER L'ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI AI SENSI DEL D. LEG. 27.10.2009 N. 150 "ATTUAZIONE DELLA LEGGE 4.3.2009 N. 15 IN MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' DEL LAVORO PUBBLICO E DI EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI"

Art. 1 Contenuti del regolamento.

Il presente regolamento costituisce adeguamento del proprio ordinamento ai principi contenuti nel decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, "Attuazione della legge 4.3.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttivita' del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni". In particolare il presente regolamento, in esecuzione del citato decreto legislativo, di seguito denominato "decreto", adegua il regolamento comunale per il funzionamento degli uffici e dei servizi:

- in esecuzione dell'art. 16 del decreto: alle disposizioni dell'art. 11 commi 1 e 3, degli artt. 3,4,5 comma 2, 7, 9 e 15 comma 1;
- in esecuzione dell'art. 31 del decreto: alle disposizioni degli artt. 17 comma 2, 18, 23 commi 1 e 2, 24 commi 1 e 2, 25, 26, 27 comma 1;
- agli ulteriori principi contenuti nel decreto ma dallo stesso non espressamente e direttamente richiamati, che possono trovare applicazione agli enti locali ed in particolare alla realtà del Comune Fara Vicentino;
- alle disposizioni previste dal decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 nel testo modificato dal decreto ed applicabili agli enti locali;
- alle ulteriori prescrizioni e indicazioni fornite con circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica o di altri Ministeri, ove applicabili agli enti locali;
- alle deliberazioni adottate dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 150/2009, di seguito indicata come "commissione Civit" ove applicabili agli enti locali;
- alle indicazioni ed indirizzi derivanti dal protocollo di collaborazione definito tra la Commissione Civit e l'ANCI in data 16 settembre 2010;

Ai fini del presente regolamento, il presente intervento opera richiamando gli spazi di autonomia organizzativa specifica dei Comuni, tenendo in particolare conto la specificità di questo Ente.

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

L'organo di indirizzo politico amministrativo dell'ente partecipa attivamente alla realizzazione dei percorsi di valorizzazione delle prestazioni di lavoro per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenze e della integrità.

In proposito si stabilisce che le valutazioni delle prestazioni lavorative dovranno avere a riferimento il soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi, ponendo al centro dell'azione dell'ente l'aspettativa dei cittadini utenti e fruitori dei servizi forniti dalla organizzazione dell'ente stesso.
La presente disposizione costituisce principio di indirizzo generale finalizzato alla prosecuzione della cultura di responsabilità degli operatori comunali che individuano, nel soddisfacimento delle aspettative degli utenti, il principale obbiettivo della propria azione lavorativa.
In fase di approvazione dei documenti di indirizzo politico ed economico ed in applicazione dei principi indicati dall'art. 10 del decreto, piano della performance e relazione della performance, pur di non diretta applicazione per gli enti locali, gli amministratori, nell'ambito della relazione previsionale programmatica, individuano su base triennale gli obbiettivi e le direttive generali finalizzati alla predisposizione del " piano della performance".
Con apposito provvedimento da approvare entro il 31 gennaio di ogni anno, a valere a decorrere dall'esercizio 2011 (delibera n. 3/2010 della Commissione Civit) la Giunta Comunale individua, anche con valenza pluriennale corrispondente alla relazione pluriennale e programmatica, gli indirizzi e gli obbiettivi strategici ed operativi della amministrazione nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione e gli obbiettivi assegnati al personale titolare di posizioni organizzative.
Ai fini dell'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 linee guida per gli enti locali ed ai protocolli di collaborazione previsti dall'art. 13 comma 2 del D. Lgs. n. 150/2008.
In sede di relazione di accompagnamento al rendiconto di gestione dell'esercizio precedente o, con apposito provvedimento da adottare entro il 30 giugno, 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 obbiettivi programmati.
Gli organi di indirizzo politico – amministrativo verificano l'andamento delle performance rispetto agli obbiettivi programmati e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio
Il conseguimento degli obbiettivi programmati costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Art. 3 Performance organizzativa e 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 alla 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:

Area	N. responsabili posizioni organizzative	N. dipendenti nell'ambito della posizione organizzativa
Area Finanziaria/Amministrativa – ragioneria-tributi-personale-segreteria generale-sindaco-consiglio- giunta-sport- associazionismo- urp-notificazioni-protocollo-archivio	1	4
Area Servizi Generali al Cittadino- anagrafe- stato civile- elettorale e servizi connessi - biblioteca – assistenza-cultura-commercio	1	3
Area tecnica e tecnico manutentiva	1	5

Art. 4 Le fasi del ciclo di gestione della performance . Gli obbiettivi.

Gli obbiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico – amministrativo su base triennale e definiti secondo le modalità indicate al precedente articolo, dovranno essere:

-rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie della amministrazione;

- commisurabili in termini concreti e chiari;

- tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati;

- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;

- commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o a 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 Le fasi del ciclo di 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 ai sensi del sistema indicato al precedente art. 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 ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa.

La valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini dell'eventuale progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative è attribuita sia al Segretario Comunale che al Nucleo di Valutazione dell'Ente, organismo scelto in luogo dell'organismo indipendente di valutazione della performance, giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 208 del 21.12.2010 ai sensi della deliberazione CIVIT n. 121 del 9.12.2010.

La valutazione del segretario comunale è attribuita alla competenza del Sindaco. In caso di segreteria convenzionata, come attualmente, la valutazione è attribuita ad ognuno dei Sindaci dei Comuni convenzionati e incide ciascuna per la quota di partecipazione alla convenzione di segreteria.

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 di diretta responsabilità;
- Al livello di raggiungimento di specifici obbiettivi individuali;
- 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 obbiettivi 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;
- Alle capacità di relazione con l'utenza.

Art. 6 Le fasi del ciclo di 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, dal Nucleo di valutazione e da tutti i responsabili delle singole posizioni organizzative, 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 collegata ai seguenti risultati:

- La soddisfazione finale dei bisogni complessivi della collettività servita;
- Il livello complessivo degli obbiettivi raggiunti in sede di attuazione dei piani e programmi previsti;
- Il rapporto tra il personale complessivamente impiegato nell'ente e la dotazione organica ammissibile in base alle disposizioni vigenti;
- La rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso la eventuale attivazione di modalità e procedure interattive;
- L'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi.
- La qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati
- Il contenimento dei costi per la erogazione dei servizi rispetto alla previsioni di spesa

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

Art. 7 Trasparenza.

Sul sito istituzionale dell'ente è costituita, come da tempo, una apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" ove sono pubblicati gli atti che afferiscono ad ogni fase del ciclo di gestione della performance.

Il servizio, nell'ambito delle attività svolte per garantire il principio della trasparenza dell'azione della pubblica amministrazione, costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell' art. 117 secondo comma lettera m) della Costituzione. Dovranno essere pertanto pubblicati sul sito tutti gli atti che rientrano nel ciclo di gestione della performance attraverso le varie fasi di individuazione degli obbietti, la misurazione e valutazione della performance ed il riconoscimento e attribuzione dei premi.

Sono 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.

Rimangono soggetti a pubblicazione inoltre gli atti previsti dall'art. 21 della legge 18.6.2009 n. 69 e quelli previsti in attuazione della legge 30.12.1991 n. 412 istitutiva della Anagrafe delle prestazioni.

Art. 8 Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance.

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 sia economici che di carriera.

E' vietata la corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati con il presente regolamento.

Art. 9 Premi.

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

- a) progressioni economiche nella categoria;
- b) progressioni di carriera;
- c) attribuzione di incarichi e responsabilità;
- d) premio di efficienza.

Con apposito provvedimento, la Giunta Comunale potrà prevedere, adattandoli opportunamente alla specificità del proprio ordinamento, gli ulteriori seguenti strumenti per premiare il merito e le professionalità:

- e) bonus annuale delle eccellenze;
- f) premio annuale per l'innovazione;
- g) accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale.

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

Gli incentivi per bonus annuale eccellenze, premio annuale per l'innovazione, progressioni economiche, attribuzione di incarichi e responsabilità sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

L'applicazione degli strumenti per il riconoscimento dei premi previsti dal presente articolo avviene con le modalità previste dagli articoli 21, 22,23,24,25,26 e 27 del decreto.

Art. 10 Fasce di merito.

Una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente che si sia collocato nella fascia di merito alta. A tal fine sono costituite tre fasce di merito come di seguito indicate:

a) fascia di merito alta: dove è inserito il 25 per cento del personale;

b) fascia di merito intermedia: dove è inserito il 50 per cento del personale;

c) fascia di merito bassa: dove è inserito il 25 per cento del personale.

Le risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale sono attribuite:

- per il 50 per cento al personale collocato nella fascia di merito alta;
- per il 50 per cento al personale collocato nella fascia di merito intermedia;
- non è previsto il riconoscimento di risorse.

La contrattazione collettiva integrativa potrà prevedere deroghe alle percentuali previste sia per la percentuale del personale inserito in ogni fascia di merito, sia per la distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale. In ogni caso la quota delle risorse destinata al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale attribuita al personale che si colloca nella fascia di merito alta deve costituire la quota prevalente di tali risorse.

La ripartizione in fasce prevista dal presente articolo non trova applicazione qualora il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non sia superiore a otto e,

relativamente ai responsabili di posizioni organizzative, non sia superiore a cinque. Per il computo numerico dei responsabili di posizioni organizzative non si tiene conto, ove ricoprano tali incarichi, del segretario comunale e di eventuali soggetti esterni alla dotazione organica.

Ai sensi dell'Intesa per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego del 4.2.2011, tra Governo e Sindacati, si precisa:

Le parti convengono che le retribuzioni complessive, comprensive della parte accessoria, conseguite dai lavoratori nel corso del 2010, non devono diminuire per effetto dell'applicazione dell'articolo 19 del D.Leg. n. 150 del 2009. Sono fatti salvi gli effetti del Decreto Interministeriale n. 3 del 14.1.2011.

A tale scopo per l'applicazione dell'articolo 19, comma 1 del D.Leg. 150/09 potranno essere utilizzate esclusivamente le risorse aggiuntive derivanti dall'applicazione del comma 17 dell'art. 61 del D.L. 25.6.2008, n. 112, convertito con modificazioni, dalla Legge 133/2008 (cosiddetto dividendo dell'efficienza);

Art. 11 Ripartizione utilizzo risorse destinate a incentivazione del personale.

In sede di contrattazione decentrata, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio, saranno stabilite:

- la quota delle risorse disponibili da destinare al personale, collegate all'amministrazione nel suo complesso;
- la quota delle risorse disponibili da destinare al personale, collegate alle aree di responsabilità;
- la quota delle risorse disponibili da destinare al personale, collegate ai singoli dipendenti.

Ufficio Ragioneria	Ufficio Personale	Ufficio del Segretario Generale
VISTO: parere favorevole per la regolarità contabile	VISTO: parere favorevole per la regolarità tecnico-amministrativa	VISTO: parere favorevole sotto il profilo della legittimità
Il Ragioniere capo	Il Responsabile del Servizio	Il Segretario Generale
/	**F.to Strazzabosco dott. Sabrina**	**F.to Cecchetto dott. Maria Teresa**

IL SINDACO

F.to Scalabrin dott. Ugo

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Cecchetto dott. M. Teresa

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è in corso di pubblicazione per quindici giorni da oggi all'albo pretorio

Fara Vicentino, lì 22 FEB. 2011

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Cecchetto dott. M. Teresa

Per copia conforme all'originale
ad uso amministrativo.

Comune di FARA VICENTINO

IL FUNZIONARIO INCARICATO

☒ **PUBBLICAZIONE**
Pubblicata per 15 giorni dal 22 FEB. 2011
e contestualmente comunicata ai capi gruppi consiliari

☒ **DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE**

☐ **ESECUTIVITA'**
Divenuta esecutiva per decorrenza di 10 giorni dalla pubblicazione.

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Cecchetto dott. M. Teresa