

COMUNE DI SANTO STEFANO LODIGIANO
PROVINCIA DI LODI

**REGOLAMENTO PER L'ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E
DEI SERVIZI IN ADEGUAMENTO AL DECRETO LEGISLATIVO
N. 150 DEL 27.10.2009
“ATTUAZIONE DELLA LEGGE 4.3.2009 N. 15 IN MATERIA DI
OTTIMIZZAZIONE DELLA
PRODUTTIVITA' DEL LAVORO E DI EFFICIENZA E
TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI”**

**Approvato con deliberazione di Giunta Comunale
n. 81 del 22.12.2010**

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 produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, i cui principi basilari dell’organizzazione si possono già rinvenire come linee guida generali nello Statuto Comunale, atto normativo fondamentale in cui sono stabiliti anche criteri fondamentali per l’organizzazione stessa. 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 del 17.12.1997 approvato dalla Giunta Comunale con atto n. 186, individuando due tipologie di norme:

- quelle che rientrano nella potestà legislativa dello Stato (art. 117, secondo comma lett. l) e m) della Costituzione, ovvero gli artt. 11, comma 1 e 3, da 28 a 30, da 33 a 16, 54, 57, 61, 62 comma 1, 64, 65, 66, 68, 69 e 73 comma 1 e 3;
- quelle che costituiscono principi generali ai quali si adeguano gli Enti Locali, ovvero gli artt. 3, 4, 5 comma 2, 7, 9, 15 comma 1, 17 comma 2, 18, 23 comma 1 e 2, 24 comma 1 e 2, 25, 26, 27 comma 1 e l’art. 62 comma 1 bis e 1 ter;
- agli ulteriori principi contenuti nel decreto ma dallo stesso non espressamente e direttamente richiamati, che possono trovare applicazione agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- alle disposizioni previste dal decreto legislativo 165 del 30.3.2001 nel testo modificato dal decreto ed applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- 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 ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- alle indicazioni ed indirizzi derivanti dal protocollo di collaborazione definito tra la Commissione Civit e l’ANCI per quanto applicabili ai comuni di piccole dimensioni.

Ai fini del presente regolamento si è tenuto conto in ogni caso degli spazi di autonomia organizzativa specifica dei Comuni, e in particolare della specificità della realtà dei piccoli comuni.

TITOLO I – MISURAZIONE VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 2 – Ruolo dell’organo di indirizzo politico-amministrativo

L’organizzazione del Comune di Santo Stefano Lodigiano è improntata secondo il principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo politico-amministrativo e di controllo, in capo agli organi di direzione politica e i compiti di attuazione degli indirizzi di gestione, spettanti invece alla struttura burocratica dell’Ente, con ampia responsabilità delle P.O. da attuarsi attraverso la valorizzazione del ruolo manageriale e della piena autonomia gestionale esercitata nell’ambito degli indirizzi politici-programmatici.

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 dall’organizzazione dell’ente stesso. La presente disposizione costituisce principio di indirizzo generale finalizzato alla creazione di una cultura della responsabilità degli operatori comunali che individuano nel soddisfacimento delle aspettative degli utenti il principale obiettivo 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, pur di non diretta applicazione per gli enti locali, gli amministratori locali, nell'ambito della relazione previsionale programmatica, individuano su base triennale, con l'eventuale collaborazione dell'organo comunale di valutazione, gli obiettivi e le direttive generali finalizzati alla predisposizione del "piano della performance".

Con apposito provvedimento, a valere a decorrere dall'esercizio 2011, la Giunta Comunale individua, anche con valenza pluriennale corrispondente alla relazione previsionale programmatica, gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'amministrazione, nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione e gli obiettivi assegnati al personale titolare di P.O. ed i relativi indicatori. 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.Lvo 150/08.

In sede di relazione di accompagnamento al rendiconto di gestione dell'esercizio precedente e, con apposito provvedimento, 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.

Il conseguimento degli obiettivi programmati costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi.

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 all'amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente ed ai singoli dipendenti.

L'articolazione organizzativa del Comune di Santo Stefano Lodigiano persegue obiettivi di massima semplificazione attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative e di massima flessibilità, in grado di allinearsi alle funzioni di cui il Comune è titolare ed ai programmi e progetti dell'amministrazione sulla base di quanto definitivo negli appositi strumenti di programmazione.

Nel Comune di Santo Stefano Lodigiano esistono 2 posizioni organizzative (Area Amm.va/Affari Generali e Area Economico/Finanziaria).

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

Gli obiettivi, così programmati, dovranno essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzione, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- commisurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati;
- riferibili ad un arco temporale determinato;
- commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o a comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con dati relativi all'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 prevista dal presente articolo.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai responsabili della singole posizioni organizzative (P.O.) ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della P.O.

Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e-bis del D.Lvo 165/2001, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale responsabile di P.O. è attribuita ad un Organo Comunale di Valutazione della performance che potrà costituirsi in forma associata con altri enti 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.

Nelle more della costituzione in forma associata, il Sindaco potrà costituire il suddetto Organo individuandolo nella figura del Segretario Comunale.

In tal caso la valutazione del Segretario Comunale è attribuita alla competenza del Sindaco.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di P.O. è collegata:

- alla presenza di eventuali indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al livello di raggiungimento di specifici obiettivi 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 P.O. 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;
- alla 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 la valutazione della performance collettiva, con riferimento all'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 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 obiettivi 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 alla disposizioni vigenti;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso l'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 l'erogazione dei servizi rispetto alla previsione di spesa.

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

TITOLO II – LA TRASPARENZA

Art. 7 – Trasparenza

Sul sito istituzionale dell'ente è costituita un'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 di 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.

L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

TITOLO III – MERITO E PREMI

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 sia 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:

- progressioni economiche
- progressioni di carriera
- attribuzione di incarichi e responsabilità
- 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 la professionalità:

- bonus annuale delle eccellenze;
- premio annuale per l'innovazione;
- 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 dell'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 artt. 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 con la migliore valutazione.

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

- per il 60 per cento al personale con la valutazione complessiva più alta;
- per il restante 40 per cento al personale con la valutazione complessiva comunque superiore al minimo previsto in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

In ogni caso il trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale attribuita al personale con la valutazione più alta, dovrà essere superiore a quello del restante personale.

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:

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

Art. 12 – Norma di accordo

A partire dalla data di entrata in vigore del presente regolamento (1.1.2011) verranno disapplicate tutte le norme del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi con esso contrastanti.

Sommario

Art. 1 - Contenuti del regolamento

TITOLO I – MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE*

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

Art. 3 - Performance organizzativa e individuale

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

Art. 5 - Le fasi del ciclo di gestione della performance. La misurazione e la valutazione della performance individuale

Art. 6 - Le fasi del ciclo di gestione della performance. La misurazione e la valutazione della performance collettiva

TITOLO II – LA TRASPARENZA

Art. 7 - Trasparenza

TITOLO III – MERITO E PREMI

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

Art. 9 - Premi

Art. 10 - Fase di merito

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

Art. 12 - Norma di accordo