

COMUNE DI ABBADIA SAN SALVATORE
PROVINCIA DI SIENA

INTEGRAZIONE AL REGOLAMENTO
SULL' ORDINAMENTO
DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

Approvato con deliberazione G.C. n. 227 del 27.12.2010

Sulla base dei criteri generali

di cui alla deliberazione C.C. n. 68 del 27/12/2010

PREAMBOLO

Visto l'articolo 117, comma sesto, della Costituzione;

Visto l'articolo 51 dello Statuto ed i criteri generali approvati con deliberazione consiliare n.68 del 27/12/2010;

Considerato quanto segue:

- ✚ in una logica di riduzione della spesa si prevede che i compensi per la partecipazione a commissioni di concorso vengano corrisposti solo a soggetti esterni all'amministrazione;
- ✚ la deliberazione consiliare n.68 del 27/12/2010 ha demandato al regolamento attuativo, in particolare, le procedure per la valutazione del personale e l'istituzione di un unico organismo indipendente di valutazione per il personale del Comune di Abbadia San Salvatore;
- ✚ nelle more della messa a regime del sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione, è necessario dettare delle disposizioni di prima applicazione per l'anno 2011;
- ✚ il presente regolamento riveste carattere di urgenza al fine di consentire la piena applicazione della potestà normativa regolamentare dell'Ente anziché quella diretta delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e troverà completa attuazione nell'ambito delle relazioni sindacali;

INDICE

PARTE PRIMA Misurazione, Valutazione e Merito

Art. 1	Ciclo di gestione e sistema di misurazione e valutazione della prestazione-Principi generali	pag. 4
Art. 2	Ciclo di gestione della prestazione	pag. 4
Art. 3	Obiettivi	pag. 4
Art. 4	Piano della prestazione organizzativa, programmi di direzione generale e piani di lavoro	pag. 5
Art. 5	Relazione sulle prestazioni	pag. 5
Art. 6	Sistema di misurazione e valutazione della prestazione organizzativa	pag. 5
Art. 7	Sistema di misurazione e valutazione della prestazione individuale	pag. 6
Art. 8	Strumenti e modalità per la misurazione e valutazione della prestazione organizzativa e individuale	pag. 6
Art. 9	Organismo indipendente di valutazione	pag. 6
Art. 10	Composizione, requisiti, incompatibilità, durata in carica e indennità	pag. 7
Art. 11	Sistema premiante e fasce di merito	pag. 7
Art. 12	Progressioni economiche	pag. 8
Art. 13	Premio per l'efficienza	pag. 8
Art. 14	Attribuzione di incarichi e responsabilità	pag. 8
Art. 15	Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita Professionale	pag. 9
Art. 16	Disposizioni di prima applicazione	pag. 9

PARTE SECONDA Norme finali

Art. 17	Gli indici di equilibrio	pag. 9
Art. 18	Trasparenza	pag. 9
Art. 19	Entrata in vigore	pag.10
Art. 20	Abrogazioni	pag.10

PARTE PRIMA
Misurazione, Valutazione e Merito

Art. 1

Ciclo di gestione e sistema di misurazione e valutazione
della prestazione
Principi generali

Il Comune di Abbadia San Salvatore adotta, nel rispetto delle relazioni sindacali, un sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione al fine di:

- ✚ migliorare l'organizzazione dell'ente e la qualità delle prestazioni erogate;
- ✚ incentivare il buon andamento dell'amministrazione;
- ✚ valorizzare ed incentivare il merito sulla base dei risultati;
- ✚ assicurare la trasparenza delle informazioni relative all'organizzazione.

Il Comune di Abbadia San Salvatore favorisce la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti ai fini del miglioramento continuo dei processi e dei servizi.

Art. 2

Ciclo di gestione della prestazione

Ai fini dell'attuazione dei principi di cui sopra e della normativa vigente sviluppa il ciclo di gestione della prestazione in maniera coerente con i contenuti, gli strumenti e il ciclo della programmazione dell'Ente .

Costituiscono fasi del ciclo di gestione della prestazione:

- ✚ la individuazione degli obiettivi, con l'articolazione dei risultati attesi e dei relativi indicatori;
- ✚ l'assegnazione degli obiettivi al personale, in modo coerente con l'allocazione delle risorse;
- ✚ il monitoraggio delle attività in corso di esercizio e l'attivazione di eventuali interventi correttivi;
- ✚ la misurazione e valutazione della qualità della prestazione;
- ✚ l'applicazione di sistemi premianti;
- ✚ la rendicontazione e la trasparenza dei risultati conseguiti.

Art. 3

Obiettivi

Gli obiettivi sono:

- ✚ rilevanti e pertinenti rispetto al ciclo della programmazione dell'ente;
- ✚ specifici e misurabili in termini chiari e concreti;
- ✚ tali da determinare un significativo miglioramento della qualità degli interventi;
- ✚ riferibili ad un periodo temporale determinato;
- ✚ comparabili con standard di riferimento se definiti con altre amministrazioni pubbliche (enti locali del TUEL);

- # correlati con la modernizzazione e il miglioramento dell'organizzazione e dei processi;
- # correlati alla qualità e quantità delle risorse disponibili.

Art. 4

Piano della prestazione organizzativa, programmi di direzione generale e piani di lavoro

1. Entro il 31 gennaio di ogni anno il Comune di Abbadia San Salvatore approva il piano della qualità della prestazione organizzativa, documento programmatico triennale (piano della performance) comunque denominato in coerenza con i contenuti, gli strumenti e il ciclo della programmazione comunale.
2. Nel piano della prestazione organizzativa sono definiti gli obiettivi, gli indicatori e i valori di riferimento su cui si basa la misurazione, la valutazione e la rendicontazione dei risultati organizzativi e sono esplicitati gli obiettivi individuali del Segretario Generale e delle posizioni organizzative .
3. In coerenza con il piano della prestazione organizzativa sono sviluppati annualmente i programmi di direzione generale e i piani di lavoro, che costituiscono la base per la misurazione e la valutazione della qualità della prestazione del personale dirigente e non. Pertanto l'atto, con cui si approva il documento di cui al comma 1, può anche costituire, contestualmente piano esecutivo di gestione e piano degli obiettivi in un'ottica di semplificazione e chiarezza dell'attività amministrativa e gestionale dell'Ente con valenza in ogni caso annuale.

Art. 5

Relazione sulle prestazioni

1. Entro il 30 giugno di ogni anno (a partire dal 2012) il Comune di Abbadia San Salvatore approva la relazione sulle prestazioni che evidenzia i risultati raggiunti nell'anno precedente e ne assicura la conoscenza attraverso la pubblicazione sul proprio sito istituzionale.

Art. 6

Sistema di misurazione e valutazione della prestazione organizzativa

1. Il sistema di misurazione e valutazione della prestazione evidenzia la correlazione fra la prestazione organizzativa e quella individuale.
2. Il sistema di misurazione e valutazione della prestazione organizzativa è finalizzato alla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi dell'ente e delle strutture organizzative in cui si articola, così come definiti nel piano della prestazione organizzativa.
3. Il sistema si basa sui seguenti criteri:
 - a) individuazione ex ante delle priorità e valutazione ex post degli obiettivi conseguiti, delle attività svolte e dei servizi offerti;

- b) valutazione dell'efficienza dell'amministrazione nell'impiego delle risorse a disposizione;
- c) individuazione e valutazione degli effetti dell'azione amministrativa;
- d) comparabilità se definita in accordo con altre amministrazioni simili (es. enti locali secondo il TUEL).

Art. 7

Sistema di misurazione e valutazione della prestazione individuale

1. Il sistema di misurazione e valutazione della prestazione individuale è finalizzato alla misurazione del contributo dei singoli in coerenza con il ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione.
2. Il sistema è articolato su tre distinti fattori di valutazione:
 - a) contributo al raggiungimento degli obiettivi organizzativi come definiti nel piano della prestazione organizzativa;
 - b) raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo assegnati;
 - c) competenze e comportamenti professionali e organizzativi messi in atto nello svolgimento del proprio ruolo (cd. valutazione del potenziale)
3. La misurazione e valutazione dei risultati individuali dei responsabili di P.O. è collegata altresì alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata anche tramite l'articolazione dei giudizi, nel pieno rispetto del principio del merito.
4. L'incidenza dei fattori di valutazione è modulata in funzione dei diversi livelli di responsabilità e del ruolo esercitato all'interno dell'ente.

Art. 8

Strumenti e modalità per la misurazione e valutazione della prestazione organizzativa e individuale

1. Con delibera di Giunta Comunale, previo confronto con le rappresentanze sindacali, sono definiti il metodo, gli strumenti e le modalità per la misurazione e valutazione della prestazione organizzativa e individuale, con particolare riferimento a soggetti, tempi del processo e incidenza dei fattori di valutazione.

Art. 9

Organismo indipendente di valutazione

1. E' istituito un organismo indipendente di valutazione (OIV) unico per il personale del Comune di Abbadia San Salvatore, anche in forma associata, al fine di:
 - a) monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, informando tempestivamente il Sindaco, Giunta e Segretario Generale in merito alle criticità riscontrate;
 - b) presidiare il processo di misurazione e valutazione della prestazione organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso;

- c) validare la relazione sulle prestazioni;
 - d) garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione;
 - e) vigilare sulla corretta attribuzione dei premi ai dipendenti ed altri adempimenti in merito alla determinazione delle risorse da assegnare all'incentivazione del personale dipendente;
 - f) promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza;
 - g) valutare gli esiti di eventuali rilevazioni sul clima organizzativo promosse dall'amministrazione;
 - h) verificare l'effettiva attuazione delle scelte contenute nelle direttive ed altri atti di indirizzo politico L'OIV definisce con proprio regolamento le norme concernenti il proprio funzionamento.
2. Per l'espletamento delle funzioni attribuite l'OIV si avvale delle competenti strutture comunali.

Art. 10

Composizione, requisiti, incompatibilità, durata in carica e indennità

1. L'OIV è composto da un membro. L'incarico ha durata triennale e può essere rinnovato. Se gestito in forma associata potrà avere una composizione diversa sempre nei limiti di legge .
2. I componenti dell'OIV sono in possesso di:
 - a) diploma di laurea secondo il previgente ordinamento o laurea specialistica;
 - b) elevata professionalità ed esperienza pluriennale nel campo manageriale o dell'organizzazione e del personale o della misurazione e valutazione delle prestazioni e dei risultati, con particolare riferimento al settore pubblico.
3. Ai componenti dell'OIV si applicano le disposizioni previste, relativamente ad incompatibilità e a conflitto di interessi, dall'articolo 14, comma 8 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni).
4. Al componenti dell'OIV spetta un'indennità annua nella misura fissata con determinazione nei limiti delle risorse disponibili.

Art. 11

Sistema premiante e fasce di merito

1. Il sistema premiante connesso alla misurazione e valutazione della prestazione è finalizzato alla valorizzazione del merito attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi. Il sistema premiante valorizza:
 - a) il contributo dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi complessivi dell'ente;
 - b) il raggiungimento dei risultati connessi ad obiettivi individuali e di gruppo assegnati a ciascuno e ai comportamenti professionali messi in atto nello svolgimento del proprio ruolo.
2. L'attribuzione degli incentivi connessi al contributo di cui al comma 1, lettera a), nel rispetto dei criteri stabiliti in sede di contrattazione decentrata, è effettuata a seguito del

raggiungimento dei risultati organizzativi, come definiti nel piano della qualità della prestazione organizzativa, in funzione dei diversi livelli di responsabilità e del ruolo esercitato all'interno dell'ente.

3. L'attribuzione degli incentivi connessi a quanto previsto al comma 1, lettera b), nel rispetto dei criteri stabiliti in sede di contrattazione decentrata, è operata collocando il personale dirigenziale e non in fasce di merito individuate e concordate nell'ambito delle relazioni sindacali.
4. Una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla qualità della prestazione individuale è attribuita al personale responsabile e delle categorie che si colloca nella fascia di merito più alta.
5. Nel rispetto di quanto previsto dai commi 3 e 4, il numero delle fasce, le quote di risorse da distribuire tra le fasce di merito e la quota massima di personale da collocare in ciascuna fascia sono determinate in sede di contrattazione con le rappresentanze sindacali.
6. L'OIV redige annualmente le graduatorie delle valutazioni individuali del personale dirigenziale e delle categorie.
7. L'OIV propone annualmente a Sindaco e Giunta le valutazioni del Segretario generale e delle figure che svolgono funzioni dirigenziali (responsabili delle posizioni organizzative).

Art. 12

Progressioni economiche

1. Il conseguimento dei risultati individuali o collettivi rilevato dal sistema di valutazione e lo sviluppo delle competenze professionali costituiscono criterio per il riconoscimento delle progressioni economiche ad una quota di dipendenti sulla base di quanto previsto dalla contrattazione nazionale e decentrata, nei limiti delle risorse disponibili.

Art. 13

Premio per l'efficienza

1. L'amministrazione può riservare una percentuale, concordata nell'ambito delle relazioni sindacali, della quota di risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi interni di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione per premiare il personale direttamente coinvolto secondo criteri definiti dalla contrattazione collettiva integrativa e destinare la quota residua all'incremento delle somme per la medesima contrattazione.

Art. 14

Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. La professionalità attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio ai fini dell'assegnazione ed eventuale revoca di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e trasparenti definiti in sede di confronto con le rappresentanze sindacali.

Art. 15

Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. I contributi individuali attestati dal sistema di misurazione e valutazione costituiscono criterio ai fini dell'accesso dei dipendenti ai percorsi di alta formazione, nei limiti delle risorse disponibili, secondo criteri oggettivi e trasparenti definiti in sede di confronto con le rappresentanze sindacali.

Art. 16

Disposizioni di prima applicazione

1. Per l'anno 2011 il termine di approvazione del piano della qualità della prestazione organizzativa è fissato al 31 marzo 2011 e comunque entro il termine di approvazione del bilancio.
2. Il perfezionamento del sistema di valutazione, con particolare riferimento alle metodologie, agli strumenti e ai metodi relativi alla qualità della prestazione organizzativa, è attuato nel corso dell'anno 2011 e il sistema stesso entra a regime, con le eventuali modifiche che si renderanno necessarie nel corso della prima applicazione, con il ciclo di valutazione relativo all'anno 2012.

PARTE SECONDA

Norme finali

Art. 17

Gli indici di equilibrio

1. L'Ente definisce annualmente i seguenti indici da considerare parametri vincolanti anche ai fini della predisposizione del piano della performance:
 - a) il rapporto fra spesa del personale e spesa corrente (IEEF);
 - b) l'indice di equilibrio dimensionale (IED), che mette a raffronto il numero dei dipendenti in servizio con la sua dimensione demografica.
2. L'IEEF e IED sono calcolati con le modalità di cui al decreto del presidente del Consiglio dei ministri previsto dall'art. 76, comma 6, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2008, n. 133.
3. Il presente articolo trova applicazione con l'entrata in vigore del decreto di cui al comma 2.

Articolo 18

Trasparenza

1. Le informazioni e i documenti di cui agli articoli 5 e 6 e l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e di quelli effettivamente impiegati, sono pubblicati in apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente, denominata " Trasparenza, valutazione e merito".

2. La sezione del sito di cui al comma 1 è aggiornata con periodicità non superiore al trimestre.

Art. 19

Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione che lo approva.

Art. 20

Abrogazioni

1. Gli articoli che precedono, una volta approvati ed entrati in vigore, integrano la disciplina contenuta nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della G.C. n. 157 del 06.12.2007 come modificato dalle deliberazioni della G.C. n. 103 del 06.06.2008 e n. 188 del 24.11.2008.
2. Dalla data di entrata in vigore delle presenti norme si intendono espressamente abrogati gli articoli 47 e 52 del Titolo III del sopra citato regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della G.C. n. 157 del 06.12.2007, come modificato dalle deliberazioni della G.C. n. 103 del 06.06.2008 e n. 188 del 24.11.2008.