

PROSPETTO ALLEGATO 1 ALLA DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE N. ___ DEL 30 NOVEMBRE 2010;

**CRITERI GENERALI
PER L'INTEGRAZIONE E L'ADEGUAMENTO DEL REGOLAMENTO
SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI CON RIGUARDO
AL RECEPIMENTO DEI CONTENUTI E PRINCIPI
PRESENTI NEL D.LGS. 27 OTTOBRE 2009 N. 150.**

La Giunta Comunale alla luce delle disposizioni degli artt. 4 e 5 della legge 4 marzo 2009 n. 15 e del conseguente decreto attuativo 27 ottobre 2009 dovrà procedere all'adeguamento del regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi con lo scopo di perseguire le finalità indicate nelle disposizioni sopracitate e rispettando i seguenti criteri generali determinati per argomento:

1. Quanto ai soggetti del ciclo della performance il regolamento:
 - a. identifica i soggetti che intervengono nel ciclo con la precisazione della responsabilità e delle competenze di ciascuno;
 - b. definisce la figura e dei compiti dell'Organismo Indipendente di Valutazione di cui all'art. 14 del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 assicurando:
 - i. la trasparenza del sistema di selezione;
 - ii. l'autonomia operativa in sede di definizione del sistema complessivo di misurazione e valutazione della performance;
 - iii. il potere/dovere di intervento e raccordo in sede di inquadramento dei progetti/attività/obiettivi nel sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - iv. l'identificazione di un ruolo rilevante nella fase di inquadramento dei progetti/attività/obiettivi nel sistema premiante collegato alla performance;
 - v. il raccordo tra l'operato dell'OIV e l'attività del soggetto cui è affidata la responsabilità complessiva del ciclo della performance;
 - c. identifica la struttura interna complessivamente responsabile del ciclo della performance con quella incaricata del supporto dell'OIV prevista dall'art. 14 comma 9 del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 con la finalità di garantire:
 - i. il raccordo tra amministrazione, responsabili ed OIV in sede di pianificazione;
 - ii. la direzione e coordinamento dei responsabili in sede esecutiva;
 - iii. la corretta e completa acquisizione, circolazione e valutazione delle informazioni provenienti dagli indicatori;
 - iv. il supporto dell'OIV in sede di verifica intermedia e finale del ciclo della performance;
 - d. definisce il posizionamento strategico della giunta comunale sia nella fase di approvazione e misurazione dei progetti che in quella di verifica finale ed intermedia delle attività;
2. Quanto agli strumenti del ciclo della performance:
 - a. identifica gli elementi generali del sistema di misurazione e valutazione della performance cui l'OIV si dovrà attenere nella definizione del sistema ai sensi dell'art. 30 comma 3 d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 prevedendo:
 - i. che gli indicatori e standard del sistema di misurazione siano rapportati al livello di complessità dell'ente allo scopo di evitare modelli eccessivamente complessi e/o standardizzati;

- ii. che gli indicatori e parametri di misurazione da associare ai progetti siano parte integrante del sistema di misurazione e valutazione e come tale siano di competenza dell'OIV;
 - iii. che gli indicatori e parametri del sistema misurazione e valutazione e del livello complessivo dei servizi e quello di valutazione e misurazione dei progetti/piani/attività siano tra loro strutturalmente collegati.
 - b. identifica un sistema di assegnazione delle risorse del sistema incentivante destinate alla performance organizzativa denominato "sistema di valorizzazione" che risponda alle seguenti finalità:
 - i. garanzia della trasparenza nell'assegnazione delle risorse del sistema incentivante ai singoli progetti/piani/attività;
 - ii. riconoscimento alla giunta comunale ed all'OIV separatamente tra loro di un ruolo significativo nell'assegnazione ad ogni progetto della quota di fondo incentivante destinato alla performance organizzativa;
 - iii. riconoscimento di una quota del fondo da destinare ai progetti in ragione delle risorse umane a ciascuno assegnate così da assicurare l'equilibrio tra consistenza numerica e risorse economiche assegnate al singolo progetto/piano/attività;
 - iv. riconoscimento alla giunta comunale della facoltà di articolare annualmente le percentuali di fondo assegnate alle voci sopra indicate in ragione del contenuto concreto del piano della performance;
 - c. Circoscrive il ruolo della contrattazione decentrata al monitoraggio circa il funzionamento del sistema incentivante con l'esclusione di un ruolo operativo nella valutazione e valorizzazione dei progetti.
3. Quanto al ciclo della performance in generale:
- a. identifica le fasi del ciclo con riguardo alla disciplina dell'art. 4 comma 2 del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150;
 - b. per ciascuna fase determina i contenuti i passaggi e gli atti da approvare con le relative competenze e responsabilità;
 - c. assicura il collegamento tra effettività della misurazione e valutazione da una parte ed entità dei premi liquidati dall'altra;
 - d. definisce diversi sistemi di incentivazione con riguardo alla performance individuale ed a quella organizzativa;
4. Quanto alla performance organizzativa;
- a. definisce la nozione di performance organizzativa riconducendola sostanzialmente all'attività annuale delle articolazioni di vertice dell'ente;
 - b. assicura il collegamento diretto tra il sistema incentivante collegato alla performance organizzativa destinato al personale con quello destinato ai responsabili di posizione organizzativa;
 - c. definisce la struttura dei progetti/piani/attività destinati ad essere recepiti nel piano della performance;
 - d. identifica il piano della performance e ne disciplina modi e tempi di formazione ed approvazione assicurando un ruolo centrale alla giunta comunale ed all'OIV e riservando l'azione di coordinamento alla struttura interna di supporto all'OIV;
 - e. prevede l'obbligatorietà delle verifiche intermedie e definisce appositi momenti di rendicontazione dello stato di avanzamento al consiglio comunale;
 - f. prevede che i risultati della misurazione e valutazione siano tradotti a cura dell'OIV in un parametro oggettivo attraverso il quale quantificare la quota di risorse che dovranno essere in

- concreto liquidate al personale ed ai responsabili di posizione organizzativa;
5. quanto alla performance individuale:
 - a. definisce la performance individuale con riguardo al personale dipendente;
 - b. prevede una articolazione in più fasce di merito in numero anche superiore a 3 cui sono connessi distinti livelli di premialità purchè venga garantito il principio di cui all'art. 31 comma 2 del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150;
 - c. definisce i margini di intervento della contrattazione decentrata nella strutturazione concreta delle fasce sempre nel rispetto del principio richiamato al punto precedente;
 - d. prevede che il sistema di indicatori elaborato con cadenza di norma annuale dall'OIV e posto a corredo dei progetti sia preventivamente comunicato al personale ed alle organizzazioni sindacali;
 - e. Assicura alle posizioni organizzative nella valutazione del personale un margine di autonomia significativo relativamente alla determinazione o meno di una quota di personale cui non riconoscere alcun premio. Tale autonomia è peraltro oggetto di specifica valutazione dei responsabili da parte dell'OIV;
 - f. definisce la performance individuale con riguardo ai responsabili di posizione organizzativa;
 - g. elabora un sistema incentivante analogo a quello elaborato per il personale e caratterizzato dalla presenza di fasce di merito cui sono connessi distinti livelli di premialità;
 6. quanto al sistema incentivante in generale.
 - a. pone il merito al centro del sistema incentivante;
 - b. identifica nella selezione lo strumento essenziale per l'attribuzione dei premi;
 - c. assicura la separazione del processo di valutazione previsto per le posizioni organizzative e per il rimanente personale;
 7. quanto alle progressioni orizzontali:
 - a. esclude qualsiasi elemento di carattere automatico nel sistema di assegnazione delle progressioni salvo quanto stabilito al punto successivo;
 - b. circoscrive la rilevanza dell'anzianità alle sole categorie A e B e per questa ultima limitatamente ai passaggi fino al B3 incluso;
 - c. prevede che l'assegnazione della progressione possa avvenire anche attraverso prove selettive specifiche di carattere comportamentale e tecnico amministrativo nonché prove pratiche;
 - d. prevede, per quanto di competenza regolamentare, indirizzi finalizzati a ridurre progressivamente l'entità del fondo delle progressioni orizzontali a favore di quello della performance;
 8. quanto alle progressioni in carriera:
 - a. valuta l'opportunità di introdurre meccanismi di accesso alle selezioni pubbliche e/o di formazione delle graduatorie relative ai posti riservati al personale interno ispirate all'esito dei processi valutativi legati alla performance individuale;
 9. quanto all'assegnazione di incarichi di responsabilità:
 - a. prevede che nell'assegnazione degli incarichi l'organo competente motivi la scelta avuto riguardo anche all'esito dei processi valutativi legati alla performance individuale;
 10. quanto al premio di efficienza:
 - a. prevede meccanismi di accertamento delle economie destinate ad integrare il fondo che consentano l'effettiva quantificazione delle risorse;
 - b. assegna all'organo di revisione il compito di certificare l'entità delle economie conseguite;

- c. riserva all'OIV il compito di certificare nella relazione sulla performance l'effettivo conseguimento delle stesse;
11. quanto al bonus per le eccellenze ed al premio per l'innovazione:
- a. subordina l'istituzione alla conclusione della prossima tornata contrattuale;
 - b. prevede meccanismi di pubblicità preventiva circa le condizioni per l'assegnazione;
 - c. prevede che il meccanismo di assegnazione muova in ogni caso dalla valutazione iniziale del comitato dei responsabili di posizione organizzativa;
 - d. prevede che i premi concorrano e non escludano le altre forme incentivanti del sistema premiale;
12. Quanto alla trasparenza del ciclo di gestione della performance dovrà essere garantita ai cittadini l'accessibilità totale di tutte le informazioni afferenti ai servizi erogati dall'amministrazione, dei livelli di qualità programmati nonché degli indicatori di misurazione, degli esiti della misurazione e valutazione. A tale fine:
- a. attribuisce alla struttura di supporto il compito di diffondere a mezzo del sito web tutta la documentazione afferente al ciclo della performance;
 - b. prevede la costituzione di una sezione del sito facilmente accessibile ed appositamente destinata alla "trasparenza del ciclo della performance".
 - c. prevede la possibilità di riservare appositi spazi dedicati ai documenti della performance nelle pubblicazioni periodicamente inviate ai cittadini.

La Giunta Comunale approva con propria deliberazione l'integrazione del regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi assicurando puntuale disciplina di tutti gli argomenti sopra menzionati.