



Comune di Piazza al Serchio

Provincia di Lucca

All. 1

Sezione del Regolamento per l'organizzazione degli uffici e servizi in attuazione degli articoli 169, 108, 197 D.Lgs. 267/2000 e s.m.i e art. 110 D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.

Premessa

L'Art.169, c. 3-bis, D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. stabilisce che il piano esecutivo di gestione è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con la relazione previsionale e programmatica. Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione.

Per piano esecutivo di gestione (PEG) ci si riferisce a quanto disposto dall'art. 169, c. 1 e 2, D.lgs. 267/2000 e s.m.i.

Per il piano dettagliato degli obiettivi (PDO) si fa riferimento a Obiettivi di sviluppo e miglioramento/Fasi/ Indicatori; Obiettivi di mantenimento/ indicatori

Per piano della performance si intendono indirizzi e obiettivi strategici ed operativi indicatori per la misurazione e valutazione della performance e obiettivi personale.

Sezione PIANO DELLA PERFORMANCE

ART.1 (CONTENUTI)

1.La presente sezione costituisce adeguamento dell'ordinamento comunale 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".

2.In particolare la presente sezione, in esecuzione del citato decreto legislativo, 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; 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 ai comuni di piccole dimensioni;
- alle disposizioni previste dal decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 nel testo modificato dal decreto ed applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- alle ulteriori indicazioni fornite dalla 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 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 (Civit) ove applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- alle indicazioni ed indirizzi derivanti dalla Commissione Civit, dall'ANCI e da altri organi istituzionali, per quanto applicabili ai comuni di piccole dimensioni.

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

ART.2: (RUOLO DELL'ORGANO DI INDIRIZZO POLITICO ED AMMINISTRATIVO)

1. Gli organi di indirizzo politico amministrativo dell'ente partecipano attivamente alla realizzazione dei percorsi di valorizzazione delle prestazioni di lavoro per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e della integrità.
2. 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 creazione di una cultura della responsabilità degli operatori comunali che individuano nel soddisfacimento delle aspettative degli utenti il principale obiettivo della propria azione lavorativa.
3. In fase di approvazione dei documenti di indirizzo politico ed economico ed in applicazione dei principi indicati dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 e s.m.i., pur di non diretta applicazione per gli enti locali, gli amministratori locali, nell'ambito della relazione previsionale programmatica, individuano su base triennale, con la eventuale collaborazione del Nucleo di Valutazione, gli obiettivi e le direttive generali finalizzati alla predisposizione del "piano della performance".
4. Unitamente al Piano Esecutivo di Gestione e/o altro documento di programmazione, a valere a decorrere dall'esercizio 2013, la Giunta Comunale individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi della amministrazione nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione e gli obiettivi assegnati al personale titolare di posizioni organizzative ed i relativi indicatori.
5. In sede di relazione di accompagnamento al rendiconto di gestione dell'esercizio precedente 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.
7. La Giunta Comunale verifica periodicamente l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.
8. Il conseguimento degli obiettivi programmati costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

ART. 3.(PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE)

1. In attuazione dei principi generali previsti dall'art. 3 del d.lgs. 150/2009 e s.m.i., la valorizzazione del merito e la conseguente erogazione dei premi deve essere effettuata con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità (settori) in cui si articola l'attività dell'ente ed ai singoli dipendenti.

ART. 4(GLI OBIETTIVI)

1. In attuazione dell' art. 5, comma 2 del d.lgs. 150/2009 e s.m.i., gli obiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico – amministrativo con le modalità sopra indicate, 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, corrispondente di norma 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;
 - gli obiettivi, in sede di assegnazione, sono portati a conoscenza del personale interessato.

ART. 5(LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE)

1. La valutazione della performance individuale è svolta attraverso le modalità di misurazione e di valutazione previste dal presente articolo, sulla base del sistema di indicatori di cui al precedente articolo 2 comma 4 e della metodologia contenuta nelle schede adottate dall'ente.
2. La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai titolari di posizioni organizzative ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa. Il personale eventualmente condiviso tra più responsabili è valutato congiuntamente.
3. La misurazione e valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative è attribuita al Nucleo di Valutazione.
4. Nelle more della gestione in forma associata, il Nucleo di Valutazione a decorrere dall'esercizio 2013 è composto in forma monocratica dal Segretario Comunale. Per quanto riguarda le valutazioni relative a precedenti esercizi non ancora concluse si applicano le disposizioni del regolamento sull'organizzazione degli uffici e servizi vigenti al periodo di riferimento.

5. La valutazione del Segretario Comunale è attribuita alla competenza del Sindaco, sentita la Giunta, con un giudizio sintetico di: insufficiente, sufficiente, adeguato, buono, ottimo,
- Livello di collaborazione con l'Amministrazione comunale;
 - Livello di assistenza giuridico amministrativa;
 - Capacità organizzative;
 - Capacità di mediazione;
 - Livello dei rapporti con i Responsabili dei servizi e con i dipendenti dell'Ente;
 - Capacità di coordinamento dei Responsabili dei Servizi;
 - Disponibilità personale a conformare il proprio orario di lavoro alle effettive esigenze dell'Ente;
 - Capacità di redigere atti normativi di contenuto generale;
 - Capacità di dettare disposizioni chiare e facilmente comprensibili;
 - Eventuali incarichi aggiuntivi oltre quelli propri della funzione, risultanti da atto scritto del Sindaco, dallo Statuto o da norma regolamentare, eventuali obiettivi specifici fissati annualmente dalla Giunta Comunale
6. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizioni organizzative è collegata:
- a) alla presenza di indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità; al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - b) al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d) alle capacità di relazione con l'utenza;
 - e) alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso l'equità e l'adeguatezza dei giudizi.
7. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili di posizione organizzativa è collegata:
- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
 - c) alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
 - d) alle capacità di relazione con l'utenza.
8. Gli indici relativi alle lettere a, sono valutati nella scheda obiettivi, con un peso pari 70% del totale. Gli indici relativi alle lettere b,c,d, sono valutati nella scheda comportamenti organizzativi, con un peso pari al 30% del totale. Tale ripartizione potrà essere oggetto di rivalutazione annualmente.

ART. 6(TEMPI E PROCEDURE DELLA VALUTAZIONE)

1. Con il presente documento si procede alla definizione degli obiettivi e degli indicatori e dei contenuti del Piano della performance unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione. E' prevista almeno una verifica infrannuale sullo stato di andamento della gestione e di ottenimento degli obiettivi, da tenersi nella seconda metà dell'anno.
2. In corso d'anno, su iniziativa dell'Amministrazione o di ogni singola P.O. possono essere effettuate delle verifiche di rimodulazione degli obiettivi in relazione a sopravvenuti mutamenti sostanziali della programmazione finanziaria dell'ente.
3. Di norma entro il mese di aprile, prima ciascun responsabile di posizione organizzativa procede alla valutazione consuntiva del proprio personale, quindi il Nucleo di Valutazione procede alla valutazione consuntiva di ogni responsabile di posizione organizzativa, mentre il Sindaco procede alla valutazione del Segretario.
4. Avverso le risultanze della valutazione sono previste le seguenti procedure di conciliazione:
 - a) per il personale di comparto, entro 15 giorni dalla comunicazione della scheda, l'interessato può presentare ricorso al Segretario dell'ente, che, sentiti il dipendente e il valutatore, decide sulla valutazione entro i successivi 20 giorni.
 - b) per le posizioni organizzative, entro 15 giorni dalla comunicazione della scheda da parte del Nucleo di Valutazione, l'interessato può presentare ricorso al Sindaco dell'ente che, sentiti ove occorra la P.O. e il Nucleo di Valutazione decide sulla valutazione entro i successivi 20 giorni.

ART. 8(LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA)

1. La misurazione e valutazione della performance organizzativa, 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 e da tutti i Responsabili delle singole posizioni organizzative, i quali si esprimono ciascuno per i risultati riferiti alle proprie aree di

responsabilità. 2. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa è effettuata sulla base del sistema di indicatori di cui all'art. 2 comma 4.

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

ART. 9 (TRASPARENZA)

1. Per quanto attiene alla trasparenza si rinvia ai contenuti dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013, ricordando che ai sensi del comma 3 gli obiettivi indicati nel Programma triennale della trasparenza sono formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, definita in via generale nel Piano della performance e negli analoghi strumenti di programmazione previsti negli Enti Locali.

ART. 10 (VALORIZZAZIONE DEL MERITO)

1. 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, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione e nel rispetto delle disposizioni di leggi vigenti in materia.

ART. 11 (FASCE DI MERITO)

In ottemperanza al combinato disposto dell'art. 31, comma 2 e dell'art. 19, comma 6 del D. Lgs. 150/2009, come ambedue modificati dal D. Lgs. 141/2011, per quanto l'obbligatorietà delle fasce di merito sia stata rimandata alla prossima tornata contrattuale, resta comunque l'obbligo di cui al comma 6 del citato art. 19 per cui *".....In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance.....ad una parte limitata del personale dirigente e non dirigente"*.