

COMUNE DI ELINI

Provincia dell'Ogliastra

COPIA

Deliberazione della Giunta Comunale

N° 43 del 05.10.2016

Oggetto: **Regolamento sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi. Modifica Titolo IV e V.**

L'anno **duemilasedici** il giorno **cinque** del mese di **ottobre** alle ore **18,00** nella solita sala delle Adunanze del Comune suddetto, regolarmente convocata, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori :

		<i>PRESENTE</i>	<i>ASSENTE</i>
<i>DEIANA ROSALBA</i>	SINDACO	X	
<i>MURINO GIORGIO VIRGINIO</i>	VICESINDACO		X
<i>OLIANAS ANGELO GABRIELE</i>	ASSESSORE	X	
<i>FOIS DAVIDE</i>	ASSESSORE	X	
Presenti n. 3	Assenti n. 1		

Risultato che gli intervenuti sono in numero legale:

- presiede il Signor **Rosalba Deiana** nella sua qualità di Sindaco;
- partecipa **la Dott.Ssa Alessandra Pistis** nella sua qualità di Segretario Comunale;

PREMESSO che sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, hanno espresso parere favorevole, come risulta da quanto riportato in calce al presente atto:

- il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità Tecnica;
- il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità Contabile;

LA GIUNTA COMUNALE

VISTE le disposizioni del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000 ed in particolare:

- L'art. 48 comma 3 il quale sancisce che è di competenza della giunta l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal consiglio;
- L'art. 89 comma 1 il quale prevede che gli enti locali disciplinano, con propri regolamenti, in conformità allo statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità;
- il comma 5 del medesimo articolo stabilisce, che gli Enti Locali, nel rispetto dei principi fissati dal testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

RICHIAMATI gli articoli 2, 4, 5 e 6 del D.Lgs. 30/3/2001 n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni in materia di organizzazione e di disciplina degli uffici;

VISTO che il D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009, di attuazione della Legge n. 15 del 4.03.2009, ha imposto un processo di adeguamento degli ordinamenti interni ai principi ricavabili dalle norme ivi indicate per assicurare una migliore organizzazione del lavoro, in un quadro normativo già delineato per gli Enti Locali;

DATO ATTO che:

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 83 del 30/12/2010 è stato approvato il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi il quale, al titolo IV disciplina la misurazione, valutazione e trasparenza della performance e, al titolo V premi e merito;
- in particolare l'art. 41, come previsto dall'articolo 14 del D.Lgs 150/2009, individua fra i soggetti a cui è affidato la funzione di misurazione e valutazione della performance, l'organismo indipendente di valutazione la cui composizione, requisiti e modalità di funzionamento è prevista dal successivo art. 42;

VERIFICATO che:

- l'articolo 14 del D.Lgs 150/2009 non pone alcun obbligo di sua applicazione agli enti locali, neanche sotto il profilo di necessità di adeguamento ai principi, in ragione della non obbligatorietà di detto organismo;
- la stessa Civit (oggi ANAC) con deliberazione n. 121/2010 ritiene che rientri nella discrezionalità del singolo Comune la scelta di costituire o meno l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV). stante il mancato rinvio disposto dall'articolo 16, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009;

RITENUTO:

- anche in ragione dei numerosissimi adempimenti previsti dalla normativa nazionale in materia di organismo indipendente di valutazione (OIV) di voler modificare l'attuale assetto normativo regolamentare del Comune di Elini procedendo all'istituzione dell'organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 147 del TUEL;
- per le ragioni esplicate di sostituire il titolo IV del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi con il nuovo titolo IV del medesimo regolamento allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

VISTI:

- il Decreto Legislativo 18/8/2000 n. 267 "Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali;
- il D.Lgs. n. 165/2001;
- la legge n. 150/2009;
- lo Statuto Comunale;

DOPODICHE' con separata votazione all'unanimità dei voti espressi per alzata di mano;

DELIBERA

- di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

- di modificare il vigente regolamento di organizzazione approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 83 del 30/12/2010 sostituendo il titolo IV denominato "Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance" e il titolo V denominato "Premi e merito" con il titolo IV e V allegato al presente atto sotto la lettera A), per farne parte integrante e sostanziale;
- di dare atto che per effetto di tale modifica che ha comportato la rimodulazione e cancellazione di alcuni articoli, nel regolamento è soppressa la numerazione dagli art. 56 al 60;
- di disporre che il presente Regolamento così modificato venga pubblicato sul sito web del Comune;

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO

F.TO ROSALBA DEIANA

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.TO DOTT.SSA ALESSANDRA PISTIS

PARERI DI CUI ALL'ART. 49 DEL DECRETO LEGISLATIVO 18.08.2000 N°267

SETTORE PROPONENTE: 01 - SERVIZIO AMMINISTRATIVO CONTABILE

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Rosalba Deiana

SETTORE PROPONENTE: 01 - AMMINISTRATIVO-CONTABILE

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Priva di rilevanza contabile

Il sottoscritto Segretario comunale, ai sensi della legge regionale 13 dicembre 1994, n. 38 e successive modificazioni, ATTESTA che copia della presente deliberazione:

- è stata affissa all'Albo pretorio per 15 giorni consecutivi dal **12/10/2016** (n° **231** reg);

IL SEGRETARIO COMUNALE

Elini, li 12/10/2016

F.to Dott.ssa Alessandra Pistis

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione è **divenuta esecutiva il 22/10/2016**

- decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione, non essendo pervenute richieste di invio al controllo preventivo;
- perché dichiarata immediatamente eseguibile;
- perché essendo stata sottoposta a controllo ai sensi dell'art. 29 della L.R. 38/94 e dell'art. 2 del D.A. 360/2002; sono decorsi 20 giorni dalla ricezione dell'atto senza che il Servizio Territoriale degli Enti Locali abbia comunicato il provvedimento di annullamento, ovvero richiesto elementi istruttori;
- decorsi 10 giorni dal ricevimento dei chiarimenti e elementi istruttori richiesti con provvedimento n° _____ del _____ (art. 33 della L. R. 38/94);
- che è stata annullata dal Servizio Territoriale degli EE.LL. con provvedimento n° _____ in data _____ per _____

Elini, li 22/10/2016

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Alessandra Pistis

La presente copia è conforme all'originale e si rilascia per uso amministrativo e d'ufficio.

Elini, li 12/10/2016

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.Ssa Alessandra Pistis

TITOLO IV – MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

Capo I - SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 38 - Finalità

1 Il Comune di ELINI misura e valuta la performance con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, ai servizi in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti.

Art. 39 - Definizione di performance organizzativa

1. La performance organizzativa fa riferimento a uno o più dei seguenti aspetti:

- › l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- › l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- › la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- › la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- › lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- › l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

Art. 40 - Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei responsabili dei servizi è collegata:

- › agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- › al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- › alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- › alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale è collegata:

- › al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- › alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza,
- › alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Art. 41 – Soggetti

1. La misurazione e valutazione della performance compete:

- all'Organismo di Valutazione, relativamente alla misurazione e alla valutazione della performance organizzativa nel suo complesso, nonché la proposta della valutazione individuale dei responsabili dei servizi titolari di posizione organizzativa all'organo di

indirizzo politico-amministrativo. L'Organismo di Valutazione ha inoltre il compito di monitorare il funzionamento complessivo del sistema e, annualmente, relazionare sullo stato dello stesso;

- ai responsabili dei servizi titolari di posizione organizzativa , per quanto riguarda la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale dipendente assegnato al servizio diretto, in posizione di autonomia e responsabilità;
- ad altri soggetti individuati nel sistema di valutazione.

Art. 42 - Organismo di valutazione

1. L'organismo di valutazione

- per l'esercizio delle sue funzioni si avvale del supporto dell'attività della struttura dell'ente;
- è nominato dal Sindaco, il quale previa motivata deliberazione dell'organo esecutivo, potrà disporre la revoca anticipata;
- opera in posizione di autonomia e risponde al Sindaco
- Il Sindaco ne dispone la scelta in seguito all'esame delle manifestazioni di interesse che perverranno previa pubblicazione di apposito avviso.
- I componenti dell'Organismo di Valutazione non possono essere nominati tra coloro che rivestano incarichi pubblici elettivi, cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione;
- Per lo svolgimento delle attività, ai componenti dell'Organismo è garantito l'accesso a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa e operativa gestite da ciascun servizio
- All'Organismo di valutazione spetta un compenso determinato dalla Giunta Comunale;
- Il Comune di Elini, avendo aderito all'Unione Comuni d'Ogliastra, può utilizzare eventuali convenzioni stipulate per l'esercizio della funzione dall'Unione, qualora se ne ravvisi la convenienza.
- Il Comune potrà usufruire di ulteriori prestazioni e attività rispetto a quelle previste dall'Unione, previa specifica richiesta con oneri a proprio carico.

2. L'organismo di valutazione provvede, in autonomia, a:

- proporre alla Giunta il sistema di valutazione della performance e le sue eventuali modifiche periodiche;
- monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elaborare una relazione annuale sullo stato degli stessi.
- comunicare tempestivamente al Sindaco le criticità riscontrate;
- garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- proporre al Sindaco la valutazione annuale dei titolari di posizione organizzativa e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
- promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- proporre la graduazione delle posizioni di responsabilità/dirigenziali effettuata sulla base del sistema di valutazione della posizione;

- esprimere eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sui sistemi di gestione e sviluppo del personale e di programmazione e controllo;
- validare il Piano e la Relazione sulla performance dell'Ente

Art. 43. Piano della Performance

- Il Piano della performance è il documento attraverso il quale vengono definiti e assegnati gli obiettivi che si intendono raggiungere, gli indicatori e i valori attesi per la misurazione e la valutazione dei risultati conseguiti.
- Il Piano della performance viene approvato dalla Giunta Comunale, di norma entro 60 giorni dall'approvazione del Bilancio annuale di Previsione, e pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.
- Il Piano della performance è adottato in coerenza con il ciclo integrato di pianificazione, controllo e misurazione della performance ed in particolare con quanto previsto nei principali documenti programmatici pluriennali ed annuali al fine di garantire il collegamento con le risorse e assicurare la coerenza complessiva del sistema e la sua attendibilità.

Art. 44. Relazione sulla Performance

- Sulla base di quanto programmato e illustrato nel Piano della Performance e al fine di evidenziare, per ciascun ambito della performance, i risultati raggiunti rispetto ai target attesi, la Giunta Comunale approva, di norma entro 30 giorni dall'approvazione del Rendiconto, la Relazione sulla performance, che viene pubblicata sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.
- La Relazione sulla performance è integrata con gli altri strumenti di rendicontazione, al fine di assicurare la coerenza complessiva del sistema e la sua attendibilità.

Capo III - CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 45 – Fasi del ciclo di gestione della performance.

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- > Definizione negoziazione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- > collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- > monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- > misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- > utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- > rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici della amministrazione, nonché ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 46 – Sistema integrato di pianificazione e controllo

1. La definizione, negoziazione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione :

- > Le linee del programma di mandato - presentate al Consiglio comunale all'inizio del mandato amministrativo - che delineano i contenuti del programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;

- › Il Documento Unico di Programmazione approvato annualmente propedeutico all'elaborazione del Bilancio di previsione, che individua gli obiettivi che l'Ente intende realizzare negli esercizi considerati nel bilancio di previsione;
- › Il Piano della Performance approvato annualmente dalla Giunta Comunale, che contiene gli obiettivi e le risorse assegnati ai centri di responsabilità e di costo;
- › Il Piano Dettagliato degli Obiettivi, approvato con il medesimo documento che individua le schede di dettaglio dei singoli obiettivi assegnati nel piano delle performance ai responsabili

Art. 47 - Monitoraggio e interventi correttivi

Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato periodicamente dal Segretario Comunale, coadiuvato dalla struttura organizzativa preposta, attraverso la predisposizione degli stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione. A seguito di tali verifiche i responsabili propongono al Segretario comunale eventuali interventi correttivi necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

Art. 48 – Misurazione e valutazione della performance

1. La misurazione della performance si realizza attraverso i controlli interni previsti all'art. 147 del D.Lgs 267/2000 ed in particolare attraverso il controllo di gestione nelle modalità definite dal D.Lgs 267/2000 art. 196 e seguenti.
2. La valutazione delle performance riguarda sia l'organizzazione sia i suoi singoli componenti (titolari di posizione organizzativa e dipendenti).
3. La valutazione della performance organizzativa dell'ente è effettuata annualmente dall'organismo indipendente di valutazione nel rispetto di quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.
4. La valutazione della performance dei responsabili dei servizi titolari di posizione organizzativa è effettuata annualmente dall'organismo indipendente di valutazione secondo quanto previsto dall'art. 42 del presente regolamento e dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.
5. La valutazione della performance individuale dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa è effettuata annualmente dai responsabili dei servizi cui sono assegnati secondo quanto previsto dal presente regolamento e dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.
6. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
7. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Ente, dei responsabili titolari di posizione organizzativa e del personale è approvato dalla Giunta su proposta dell'organismo indipendentemente per la valutazione ed individua:
 - le modalità di raccordo e di integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
 - le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del presente regolamento;
 - le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;

Art. 49 – Sistema premiante

1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'ente introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che

conseguono la migliore performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto integrativo e dalle norme interne in materia, tra cui il successivo titolo V del presente regolamento.

Art. 50 – Rendicontazione dei risultati

1. La rendicontazione dei risultati, sulla base dei documenti elaborati dall'organismo indipendente di valutazione, avviene attraverso la presentazione dei risultati gestionali ai vertici dell'amministrazione e agli organi di indirizzo politico-amministrativo.

2. I principali strumenti di rendicontazione adottati dall'ente sono il rendiconto al bilancio e i suoi allegati ed in particolare la relazione al rendiconto al bilancio che contiene una apposita sezione dedicata alla rendicontazione dei risultati ed alla valutazione delle performance.

3. I risultati della valutazione, una volta approvato il conto al bilancio, sono resi noti, a cura del responsabile del Servizio Amministrativo, alla collettività mediante la loro pubblicazione in apposita sezione - denominata trasparenza, valutazione e merito - del sito del Comune.

Titolo V – PREMI E MERITO

Capo I – CRITERI E MODALITÀ DI VALORIZZAZIONE DEL MERITO

Art. 51 – Principi generali

1. Il comune di ELINI promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. La distribuzione di incentivi al personale non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

3. Il sistema di incentivazione complessivo comprende tutti gli strumenti materiali ed immateriali finalizzati alla valorizzazione del personale.

Capo II – IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE

Art. 52 – Strumenti di incentivazione monetaria

1. Per premiare il merito si utilizzano i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:

- a) produttività individuale e/o collettiva da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;
- b) progressioni economiche.

2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili, a tal fine destinate, nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Art. 53 – Progressioni economiche

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Capo III – LE RISORSE PER PREMIARE

Art. 54 – Definizione annuale delle risorse

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata;
2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti.
3. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di ente o di struttura e di premi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico da assegnare solo al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.

Art. 55 – Abrogazione articoli

Per effetto della riapprovazione del titolo IV e V la numerazione del presente regolamento non comprende gli articoli dal n. 56 al n. 60