



COMUNE DI GRANOZZO CON MONTICELLO
Provincia di Novara

COPIA

DELIBERAZIONE N. 76
DEL 20.12.2011

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Modifiche e integrazioni al regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi in materia di svolgimento di prove concorsuali e per l'adeguamento dell'ordinamento ai principi del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150, modificato con D.Lgs. 1.8.2011 n. 141.

L'anno duemilaundici addì 20 del mese di DICEMBRE alle ore 20,45 convocata nei modi prescritti, la Giunta Comunale si è riunita nella sala delle adunanze nelle persone dei signori:

ARRIGO BENETTI	Sindaco
BALLASINA ANGELO	Vicesindaco
BALOSSINI LIVIA	Assessore
MARCHESI SUSANNA	Assessore

Presenti	Assenti
X	
X	
X	
X	
4	

Assiste il Segretario Comunale dott. Gianfranco Brera.

Il signor Arrigo Benetti, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, invita i convenuti a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Oggetto: Modifiche e integrazioni al regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi in materia di svolgimento di prove concorsuali e per l'adeguamento dell'ordinamento ai principi del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150, modificato con D.Lgs. 1.8.2011 n. 141.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la precedente deliberazione n. 54 in data 12.12.2008 con la quale è stato approvato il regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Ravvisata la necessità di apportare alcune modifiche e integrazioni al suddetto regolamento, al fine di adeguarlo particolarmente in merito ai seguenti aspetti principali:

- eliminare i riferimenti alla Unione Basso Novarese, in quanto ente disciolto;
- adeguare le disposizioni relative allo svolgimento delle prove concorsuali, in previsione di prossimi bandi che il Comune intende avviare;
- adeguare l'ordinamento regolamentare ai principi del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150, modificato con D.Lgs. 1.8.2011 n. 141 "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", stante l'avvenuto trasferimento del personale dell'Unione Basso Novarese alla dotazione organica del Comune di Granozzo con Monticello a decorrere dal mese di aprile 2011;

Viste le deliberazioni della Civit n. 4/2010 e 121/2010;

Visto il D. Lgs 30 marzo 2001 n. 165 e successive modifiche integrazioni;

Visto il D. Lgs. 27.10.2009 n. 150 modificato con D. Lgs, 1.8.2011 n. 141;

Visto il regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Visto il D. Lgs. 18.8.2000 n. 267;

Acquisito il parere in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

Ad unanimità dei voti espressi per alzata di mano;

DELIBERA

- 1) Di apportare al regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi le seguenti modifiche e integrazioni:

Art. 7 - Individuazione e articolazione delle aree. Unità di progetto

il comma 4 è così sostituito:

4. Sono istituiti le aree, i servizi e gli uffici di cui al seguente prospetto:

Area posizione organizzativa	N. responsabili posizioni organizzative	N. dipendenti nell'ambito della posizione organizzativa
Area amministrativa, tributi, attuazione del welfare	1	1 (in condivisione con area amministrativa economica finanziaria)
Area amministrativa economica finanziaria	1	1 (in condivisione con area amministrativa, tributi, attuazione del welfare)

Area vigilanza	1 (in convenzione)	
Area tecnica, manutenzioni e servizi di trasporto	1 (esterno)	2

il comma 7 è soppresso

Art. 28 - Dotazione organica.

Il comma 1 è così sostituito:

1. La dotazione organica del personale dipendente, come rideterminata ai sensi dell'art. 34, commi 1 e 2, della legge 27 dicembre 2002, n. 289, è definita con apposita deliberazione della Giunta comunale, sulla base di quanto previsto dall'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 e dalla ricognizione annuale prevista dall'art. 6 comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001;

Art. 30 - Disciplina delle mansioni.

Al comma 1 è inserito il seguente periodo:

In caso di nuove assunzioni il bando di concorso conterrà l'elenco delle mansioni che dovranno essere effettivamente espletate dal personale neoassunto.

Art. 33 - Reclutamento del personale - Principi generali.

Dopo il comma 8 sono inseriti i seguenti commi:

9. Le selezioni del personale dovranno mirare alla scelta del soggetto che risulta maggiormente idoneo a ricoprire il ruolo, sulla base di valutazioni dei livelli di conoscenza, competenza e motivazioni possedute, applicando sostanzialmente il principio che le selezioni devono valutare i candidati in base a "quello che sei" e non esclusivamente in base a "quello che sai" e verificare quanto le conoscenze, le capacità e le attitudini dei candidati si avvicinino alle caratteristiche principali dei posti da ricoprire. A tal fine il bando di concorso, i punteggi per i titoli e per gli esami, i contenuti delle prove scritte, pratiche ed orali dovranno prestare attenzione a contemperare in sede di valutazione, gli aspetti della conoscenza (area del sapere), delle capacità (area del saper fare) e dei comportamenti (area del saper essere).

10. In caso di indizione di concorsi per l'assunzione di personale, il Comune, anche al fine di ridurre i costi per le procedure concorsuali, potrà proporre accordi con altre pubbliche amministrazioni per l'utilizzo della graduatoria dei concorsi stessi ai sensi dell'art. 1, comma 61, della legge n. 350.

Art. 36 - Commissione esaminatrice.

Al comma 6:

le parole "Con la stessa deliberazione la giunta" sono sostituite con le parole "Il Presidente".

al termine del comma è aggiunto il seguente periodo: In caso di impossibilità, anche temporanea, anche per singole riunioni della commissione, il Presidente provvederà alla nomina del segretario tramite individuazione di personale diverso da quello indicato in via principale, avente i requisiti previsti dal precedente periodo.

Art. 42 - Requisiti generali - Limiti di età e altre limitazioni specifiche.

Dopo il comma 1 è inserito il seguente comma 2:

2. Nel rispetto di quanto previsto dalla circolare n. 8923 del 1.8.2002 della Regione Piemonte,

Direzione Affari Istituzionali Settore polizia locale, per i posti messi a concorso che riguardino personale del servizio di polizia locale, potrà essere previsto un limite di età per i candidati, fissato in non più di 40 anni, nonché un limite minimo di altezza che dovrà essere di cm. 170 per gli uomini e cm. 160 per le donne.

Art. 44 - Bando di concorso.

Al comma 1, dopo le parole “indetto con provvedimento del responsabile del servizio” sono inserite le parole “previa approvazione della Giunta comunale”; alla lettera a) tra le parole “il profilo professionale” e “l’area”, sono inserite le parole “il mansionario,”

Art. 45 - Domanda di ammissione al concorso - Termini - Modalità.

Al comma 1, dopo il primo periodo è aggiunto il seguente periodo:

In alternativa alle modalità indicate nel periodo precedente, i candidati, ove ne siano in possesso, potranno presentare domanda di ammissione al concorso tramite posta certificata.

Al comma 6:

alla lett. c) sono aggiunte le parole “ed un recapito telefonico, nonché l’eventuale indirizzo mail di posta certificata, ove posseduta, al quale saranno inviate le comunicazioni relative al concorso in alternativa alla posta raccomandata”

alla lett. e) dopo le parole “l’idoneità fisica all’impiego” sono aggiunte le parole “e la eventuale rispondenza ai requisiti di età e di altezza, ove previsto dal bando”.

Art. 46 - Documenti da allegare alla domanda.

L’articolo 46 è così sostituito:

1. I concorrenti dovranno allegare alla domanda, in carta semplice:

- a) una fotocopia del documento di riconoscimento,
- b) il curriculum personale e professionale,
- c) eventuali altri documenti che il candidato ritenga rilevanti per la valutazione.

2. I titoli saranno valutati ripartendoli in titoli di studio, titoli di servizio e curriculum personale e professionale, che costituirà l’elemento principale di valutazione ai fini della attribuzione dei punteggi per titoli. Il curriculum, che deve essere debitamente sottoscritto, dovrà contenere, oltre alle indicazioni dei titoli di studio e di servizio, tutte le informazioni e indicazioni che potranno essere utili per le valutazioni dei livelli di conoscenza, competenza e motivazioni possedute dal candidato, al fine di verificare quanto le conoscenze, le capacità e le attitudini dei candidati si avvicinino alle caratteristiche principali dei posti da ricoprire. La mancanza di sottoscrizione del curriculum è espressamente considerata vizio sanabile.

Art. 47 - Diffusione del bando di concorso.

L’articolo 47 è così sostituito:

1. Il bando, ovvero l’avviso del concorso, sarà pubblicato nel rispetto delle procedure vigenti alla data della sua approvazione, tramite pubblicazione sul sito del Comune e l’invio ai comuni contermini per la pubblicazione sul sito degli stessi, alla Provincia di Novara, al Centro per l’impiego, alle OO.SS. E’ possibile procedere alla ulteriore diffusione del bando attraverso inserzioni pubblicitarie su reti televisive, radiofoniche e su giornali a tiratura regionale e locale.

2. Il bando integrale o per estratto potrà essere affisso nei consueti luoghi di affissione del comune.

Art. 53 - Punteggio.

L’articolo 53 è così sostituito:

1. La commissione dispone, complessivamente, dei seguenti punteggi:
 - a) punti 30 per ciascuna prova scritta;

- b) punti 30 per ciascuna prova pratica;
- c) punti 30 per ciascuna prova orale;
- d) punti 8 per i titoli di studio e di servizio

e) punti 12 per il curriculum personale e professionale.

2. Relativamente ai punteggi di cui alle lettere a), b) e c) ogni commissario dispone di dieci punti. I punteggi di cui alle lettere d) ed e) sono assegnati in termini complessivi.

Art. 54 - Valutazione dei titoli di studio e di servizio

L'articolo 54 è così sostituito:

1. Ai fini della valutazione, i punteggi per i titoli di studio e di servizio sono così ripartiti:

I	Categoria - Titoli di studio	punti: 4
II	Categoria - Titoli di servizio	punti: 4
	Totale	punti: 8

2. La valutazione dei titoli di studio e di servizio e del curriculum personale e professionale, è effettuata dopo le prove scritte, antecedentemente alla correzione dei relativi elaborati.

Art. 56 - Valutazione dei titoli di servizio e del servizio militare.

All'art. 56, dopo il comma 4, è inserito il seguente comma 5:

5. In caso di concorso per l'assunzione di personale addetto al servizio di polizia locale i punteggi per il servizio militare sono elevati rispettivamente a punti 3,5 e punti 3,0. Il maggior punteggio è attribuito attingendo dai punteggi disponibili per il curriculum personale e professionale.

Art. 57 - Valutazione del curriculum personale e professionale.

L'art. 57 è così sostituito:

1. Nel curriculum personale e professionale, sono valutate le attività non riferibili ai titoli già valutati tra i titoli di studio e di servizio, idonee ad evidenziare, ulteriormente, il livello di qualificazione professionale acquisito nell'arco della intera carriera e specifiche rispetto al posto da ricoprire, ivi compresi i tirocini non valutabili in relazione a norme specifiche. In tale categoria rientrano le attività di partecipazione a congressi, convegni, seminari, anche come docente o relatore, nonché gli incarichi di insegnamento conferiti da enti pubblici. Il curriculum dovrà servire, come precisato al precedente articolo 33, comma 9, per verificare quanto le conoscenze, le capacità e le attitudini dei candidati si avvicinino alle caratteristiche principali dei posti da ricoprire, valutando gli aspetti della conoscenza, delle capacità e dei comportamenti del candidato.
2. Per i posti messi a concorso che riguardino personale inquadrato nell'area tecnica, nella polizia locale e per il profilo specifico di guida turistica, in applicazione anche del principio previsto dall'art. 35, comma 5-ter, del D.Lgs. n. 165/2001, fatte salve le condizioni per l'accesso ai pubblici uffici ma, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, ritenendo tale requisito una delle principali caratteristiche del posto da ricoprire, strumentale e determinante per l'assolvimento dei servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato, quali la necessità di garantire un pronto intervento in caso di calamità naturali o incidenti stradali o problematiche varie che coinvolgano la sicurezza pubblica e l'integrità di cose e persone, mediante specifiche disposizioni del bando che richiamino i principi sopra indicati, nell'ambito del curriculum personale e professionale è riconosciuto un punteggio di valutazione pari ad un massimo di 6 (sei) punti in caso di residenza con distanza non superiore a 10 (dieci) km dal Comune di

Granozzo con Monticello; pari ad un massimo di 4 (quattro) punti in caso di residenza con distanza non superiore a 20 (venti) km; pari ad un massimo di 2 (due) punti in caso di residenza con distanza non superiore a 30 (trenta) km. Per il calcolo della distanza è fatto espresso riferimento ai dati riportati dal sito www.viamichelin.it - tipo di itinerario: il più corto. Al fine della attribuzione dei punteggi indicati nei periodi precedenti il requisito della residenza deve essere posseduto alla data di pubblicazione del bando.

Art. 58 - Valutazione dei titoli vari.

L'articolo è soppresso.

Art. 63 - Prova scritta.

Dopo il primo comma è aggiunto il seguente comma 2:

2. La prova scritta può prevedere lo svolgimento di un elaborato; una serie di quesiti a risposta sintetica; quiz a risposta multipla oppure può essere predisposta in forma mista attraverso l'utilizzo di tutte o alcune delle diverse modalità previste dal bando.

Art. 73 - Prova orale - Modalità di svolgimento.

Il terzo comma è così sostituito:

3. La commissione, prima dell'inizio della prova orale, determinerà i quesiti da porre ai singoli candidati per ciascuna delle materie di esame. Tali quesiti sono proposti a ciascun candidato previa estrazione a sorte. La commissione procederà all'accertamento della conoscenza di lingua straniera, a scelta tra le seguenti (Inglese, Francese, Tedesco, Spagnolo), nonché l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche.

Dopo il terzo comma è aggiunto il seguente comma 4:

4. Durante la prova orale la commissione svilupperà con il candidato anche un colloquio finalizzato a verificare quanto le conoscenze, le capacità e le attitudini del candidato stesso, già valutate in sede di esame del curriculum personale e professionale, si avvicinino alle caratteristiche principali dei posti da ricoprire.

Art. 79 - Contratto individuale di lavoro. Periodo di prova.

Al comma 10 è inserito il seguente periodo.

Il bando di concorso può prevedere situazioni particolari, obblighi o adempimenti, in mancanza di quali, per responsabilità esclusiva del candidato assunto, escludano la possibilità della conferma del posto.

2) Di recepire i principi contenuti nel decreto legislativo 27.10.2009 n. 150, modificato con D.Lgs. 1.8.2011 n. 141, in attuazione degli artt. 16 e 31 del decreto stesso in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

3) Di approvare conseguentemente le disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento comunale ai principi contenuti nel decreto legislativo 27.10.2009 n. 150, modificato con D.Lgs. 1.8.2011 n. 141, in attuazione degli artt. 16 e 31 del decreto stesso, che costituiscono apposita appendice al regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e che si compone di n. 10 articoli che costituiscono parte integrante e sostanziale del suddetto regolamento e che di seguito si riportano;

- 4) Di stabilire espressamente che l'appendice regolamentare di cui trattasi sostituisce tutte le norme regolamentari vigenti che disciplinano l'attività degli uffici e dei servizi, preesistenti alla data di approvazione del presente atto, che presentino contenuti in contrasto con le disposizioni ivi previste;
- 5) Di dichiarare il presente atto con successiva e autonoma votazione immediatamente eseguibile.

Appendice al regolamento comunale per l'organizzazione degli uffici e dei servizi per l'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" modificato con D.Lgs. 1.8.2011 n. 141.

TIT. I - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 1 - Ruolo dell'organo di indirizzo politico amministrativo (Artt. 5, 15 principi art. 10).

L'organo di indirizzo politico amministrativo dell'ente partecipa attivamente alla realizzazione dei percorsi di valorizzazione delle prestazioni di lavoro per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e della integrità.

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 dalla organizzazione dell'ente stesso. La presente disposizione costituisce principio di indirizzo generale finalizzato alla creazione di una cultura della responsabilità degli operatori comunali e degli enti locali, 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 la eventuale collaborazione dell'organismo unionale di valutazione, gli obiettivi e le direttive generali finalizzati alla predisposizione del "piano della performance".

Con apposito provvedimento da approvare entro il 31 gennaio di ogni anno, la Giunta comunale individua, anche con valenza pluriennale corrispondente alla relazione pluriennale e programmatica, 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. Ai fini della 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.Lgs. n. 150/2008.

In sede di relazione di accompagnamento al rendiconto di gestione dell'esercizio precedente o con apposito provvedimento da adottare entro il 30 giugno, 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.

Gli organi di indirizzo politico-amministrativo verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

Il conseguimento degli obiettivi programmati costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Art. 2 - Performance organizzativa e individuale (Art. 3)

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

A tal fine vengono individuate le seguenti aree di responsabilità collegate alle esistenti posizioni organizzative:

Area posizione organizzativa	N. responsabili posizioni organizzative	N. dipendenti nell'ambito della posizione organizzativa
Area amministrativa, tributi, attuazione del welfare	1	1 (in condivisione con area amministrativa economica finanziaria)
Area amministrativa economica finanziaria	1	1 (in condivisione con area amministrativa, tributi, attuazione del welfare)
Area vigilanza	1 (in convenzione)	
Area tecnica, manutenzioni e servizi di trasporto	1 (esterno)	2

Art. 3 Le fasi del ciclo di gestione della performance . Gli obiettivi (Art. 5)

Gli obiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico-amministrativo con le modalità indicate al precedente articolo, 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 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.

Art. 4 - Le fasi del ciclo di gestione della performance. La misurazione e la valutazione della performance individuale (Art. 7, 9)

La valutazione della performance individuale è svolta attraverso le modalità di misurazione e di valutazione previste dal presente articolo, sulla base del sistema indicato al precedente articolo 2, comma 4.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente articolo 3, ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa. In caso di personale che svolga attività attribuibile alla competenza di più responsabili di posizioni organizzative, la valutazione è effettuata congiuntamente dai suddetti responsabili. Ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. e-bis, del D.Lgs n. 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 posizioni organizzative è attribuita all' "organo comunale di valutazione" della performance nominato dal Sindaco.

L'organo comunale di valutazione viene inizialmente individuato nella figura del segretario.

L'organo comunale di valutazione potrà eventualmente essere successivamente composto dal segretario e da due esperti nella disciplina di funzionamento degli enti locali, esterni all'amministrazione, nominati dalla giunta, attenendosi ove possibile alle linee guida fornite con delibera n. 4/2010 dalla Commissione Civit di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 150/2009, ma che in ogni caso abbiano esperienze lavorative o professionali che garantiscano la conoscenza della realtà dei piccoli comuni e delle loro forme associative. Non potranno essere nominati componenti dell'organo comunale di valutazione soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o 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. La nomina dell'organo comunale di valutazione è valida per un periodo di anni tre con scadenza al 31 dicembre del terzo anno successivo all'anno di nomina. L'incarico dei componenti esterni all'ente può essere rinnovato una sola volta.

L'organo comunale di valutazione, in previsione della costituzione di forme associative in esecuzione dell'art. 14 del D.L. 31.5.2010, convertito in legge 30.07.2009 n. 122, potrà essere costituito in forma associata con altri enti di ridotte dimensioni 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.

La valutazione del segretario, ove fosse prevista, è attribuita alla competenza del Sindaco.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizioni organizzative 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 posizione organizzativa 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;
- Alle capacità di relazione con l'utenza.

Art. 5 - Le fasi del ciclo di gestione della performance. La misurazione e la valutazione della performance collettiva (Art. 7, 8)

La misurazione e valutazione della performance collettiva, con riferimento alla amministrazione nel suo complesso ed alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente, è svolta dal segretario e da tutti i responsabili delle singole posizioni organizzative del Comune indicate al precedente articolo 3, 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, effettuata sulla base del sistema di cui all'art. 2, comma 4, 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 alle disposizioni vigenti.
- La rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso la 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 la erogazione dei servizi rispetto alla previsioni di spesa.

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

Titolo II - LA TRASPARENZA

Art. 6 - Trasparenza (Art. 11 commi 1 e 3)

Sul sito istituzionale dell'ente è costituita una 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 della 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. Dovranno essere pertanto pubblicati sul sito gli atti che rientrano nel ciclo di gestione della performance attraverso le varie fasi di individuazione degli obbiettivi, la misurazione e valutazione della performance ed il riconoscimento e attribuzione dei premi.

Sono soggetti a pubblicazione gli ulteriori atti previsti dall'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165 del 30.3.2001 relativi alla contrattazione integrativa e dall'art. 11, comma 8, ove compatibile, in esecuzione della circolare n. 1 del 14.01.2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Rimangono soggetti a pubblicazione inoltre gli atti previsti dall'art. 21 della legge 18.6.2009 n. 69 e quelli previsti in attuazione della legge 30.12.1991 n. 412 istitutiva della Anagrafe delle prestazioni.

Ai fini della pubblicazione degli atti dell'ente, per quanto adattabili ai Comuni di piccole dimensioni, alle loro forme associative ed alla struttura del proprio sito, è fatto ulteriore riferimento all'allegato 2 delle linee guida per la predisposizione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità approvate dalla Commissione Civit con delibera n. 105 del 23.9.2010.

TIT. III - MERITO E PREMI

Art. 7 - Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance (Art. 18)

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.

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. 8 – Premi

Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità del personale sono individuati in:

- a) progressioni economiche,
- b) progressioni di carriera,
- c) attribuzione di incarichi e responsabilità,
- d) 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 le professionalità:

- e) bonus annuale delle eccellenze,
- f) premio annuale per l'innovazione,
- g) 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 della 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 articoli 21, 22, 23, 24, 25, 26 e 27 del decreto.

Art. 9 - Fasce di merito

Una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente che si sia collocato nella fascia di merito alta. A tal fine sono costituite tre fasce di merito come di seguito indicate:

- a) fascia di merito alta: dove è inserito il 25 per cento del personale,
- b) fascia di merito intermedia: dove è inserito il 50 per cento del personale,
- c) fascia di merito bassa: dove è inserito il 25 per cento del personale.

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

- per il 51 per cento al personale collocato nella fascia di merito alta,
- per il 49 per cento al personale collocato nella fascia di merito intermedia.

Non è previsto il riconoscimento di risorse destinate al trattamento accessorio per il personale collocato nella fascia di merito bassa.

La contrattazione collettiva integrativa potrà prevedere deroghe alle percentuali previste sia per la percentuale del personale inserito in ogni fascia di merito, sia per la distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale. In ogni caso la quota delle risorse destinata al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale attribuita al personale che si colloca nella fascia di merito alta deve costituire la quota prevalente di tali risorse.

La ripartizione in fasce prevista dal presente articolo non trova tuttavia applicazione qualora il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non sia superiore a quindici e, relativamente ai responsabili di posizioni organizzative, non sia superiore a cinque. Per il computo numerico dei responsabili di posizioni organizzative non si tiene conto, ove ricoprono tali incarichi, del segretario comunale, dei soggetti esterni alla dotazione organica e degli amministratori.

Art. 10 - Ripartizione utilizzo risorse destinate a incentivazione del personale

In sede di contrattazione decentrata, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio, saranno stabilite:

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

COMUNE DI GRANOZZO CON MONTICELLO

PARERE SULLA REGOLARITA' TECNICA

VISTA l'allegata deliberazione, n. 76 del 20.12.2011 si esprime ai sensi dell'art. 49, comma 1 D.Lgs 267/2000, il seguente parere in merito alla stessa in relazione alle regole tecniche.

favorevole

sfavorevole

con i seguenti rilievi

Il Responsabile del Servizio
- F.to Brera dott. Gianfranco -



Letto approvato e sottoscritto

IL SINDACO
F.to Benetti Arrigo

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Brera dott. Gianfranco

=====

REFERTO DI PUBBLICAZIONE
(Art. 124 del D.lgs 18.08.2000, n. 267)

Reg. Pubbl. n. _____

Certifico io sottoscritto Messo Notificatore che copia del presente verbale viene pubblicato il giorno 23.12.2011 all'Albo Pretorio ove rimarrà esposto per 15 giorni consecutivi.

Il, 23.12.2011

IL MESSO
F.to Maria Pedalino

