



ORIGINALE

COMUNE DI ANNONE VENETO
Provincia di Venezia

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale
N. 144 del 30/12/2015

OGGETTO: MODIFICA REGOLAMENTO COMUNALE UFFICI E SERVIZI.

L'anno **2015** il giorno **trenta** del mese di **Dicembre** alle ore **16:40**, nella Sede Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano presenti i Signori:

NOMINATIVO	PRESENZA
TOFFOLON ADA	SI
DE CARLO ANDREA	SI
DE MORI PAOLA	NO
TALLON CLAUDIO	SI
SALAMON GIANLUIGI	NO

PRESENTI: 3 ASSENTI: 2

Assiste Il Segretario Comunale, **Dott. Ennio Callegari**.

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il Sindaco, **Dott.ssa Ada Toffolon** ed espone gli oggetti all'ordine del giorno e su questi la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

OGGETTO: MODIFICA REGOLAMENTO COMUNALE UFFICI E SERVIZI

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- Con delibera di Giunta Comunale n. 295/29-11-1997 avente per oggetto "Approvazione del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" è stato adottato il relativo regolamento;
- Con delibera di Giunta Comunale n. 46/07-04-2001 avente per oggetto "Approvazione modifiche ed integrazioni al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi di cui alla delibera di Giunta n. 295/29.11.1997" sono state effettuate delle modifiche ed integrazioni;
- Con delibera di Giunta Comunale n. 130/14-09-2002 avente per oggetto "Approvazione modifica ed integrazioni al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (G.C. 46/7.04.2001 – G.C. 295/29.11.1997)" sono state fatte delle modifiche ed integrazioni;
- Con delibera di Giunta Comunale n. 170/12-12-2002 avente per oggetto "Modifica regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi" sono state effettuate delle modifiche;
- Con delibera di Giunta Comunale n. 118/19-08-2004 avente per oggetto "Art. 16 del regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi: Determinazione in ordine all'indennità di direzione generale" sono state fatte delle modifiche;

Considerato che con delibera di Giunta Comunale n. 62 del 30-06-2015 è stato adottato la nuova metodologia di valutazione del personale per cui appare opportuno adeguare il relativo regolamento degli uffici e servizi a tale nuova metodologia anche in considerazione delle mutate normative vigenti in materia;

Considerato che la deliberazione n. 121/2010 della CIVIT che sottolinea "che l'art. 14 del D. Lgs. 150 del 2009, non trova applicazione ai comuni, stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16, comma 2, del decreto legislativo 150 del 2009 e che la stessa ritiene che rientri nella discrezionalità del Comune la scelta di costituire o meno l'Organismo Indipendente di valutazione (OIV)".

Considerato che:

- L'art. 14 del D.lgs. 150/2009 non costituisce per gli enti locali né norma imperativa da rispettare senza adeguamenti e neppure disposizione a cui si devono adeguare e pertanto la scelta del legislatore è nel dare piena autonomia alle regioni e agli enti locali;
- Gli enti locali devono rispettare il sistema dei controlli interni di cui all'art. 147 del O.lgs. 267/2000 e di conseguenza la disposizione di cui all'art. 14 del D.lgs. 150/2009 che istituisce gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) non può essere applicata tout court alle autonomie territoriali;
- L'O.I.V. di cui al citato art. 14, nella sua rigida formulazione, non si attaglia alle esigenze dell'Ente, mentre appare più confacente ricorrere ad un diverso organismo denominato "Nucleo di Valutazione" che preveda il ricorso a risorse interne ed esterne ed in grado di svolgere in maniera pregnante ed indipendente, oltre all'attività di valutazione, anche le funzioni di cui agli artt. 147 e seguenti del TUEL;

RITENUTO necessario modificare il vigente regolamento uffici e servizi nei seguenti termini:

- Abrogazione dell'art. 59 del vigente regolamento;
- Inserimento dopo il Capo VI di nuovi articoli secondo quanto previsto nell'allegato A)

Acquisito il parere favorevole ex art. 49 comma 1 del Dlgs 267/2000;

Con votazione favorevole unanime espressa in forma di legge.,

DELIBERA

1) DI APPROVARE la modifica al Regolamento degli Uffici e dei Servizi, nei seguenti termini:

- Abrogazione dell'art. 59 del vigente regolamento;
- Inserimento dopo il Capo VI di nuovi articoli secondo quanto previsto nell'allegato A)

2) DI DARE ATTO che la presente modifica rende disapplicabile ogni disposizione, atto, regolamento in contrasto con la presente delibera.

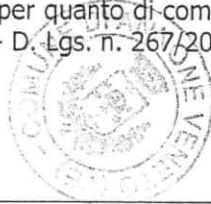
Di dichiarare immediatamente eseguibile con votazione favorevole unanime espressa in forma di legge la presente deliberazione ai sensi dell'art. 134, comma 4 del Dlgs 267/2000.

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

Oggetto : MODIFICA REGOLAMENTO COMUNALE UFFICI E SERVIZI .

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto, in qualità di responsabile del settore, esaminata la proposta di deliberazione da sottoporre alla Giunta Comunale, esprime parere favorevole per quanto di competenza ed in linea tecnica all' adozione dell' atto di cui sopra, ai sensi dell'art. 49 del T.U. - D. Lgs. n. 267/2000.



Il Responsabile dell'Area
Dott. Ennio Callegari

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE E COPERTURA FINANZIARIA

Il Sottoscritto esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile di cui sopra, ai sensi dell'art. 49 del T.U. - D. Lgs. n. 267/2000.



IL RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI

Dott. Ennio Callegari

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
Dott.ssa Ada Toffolon



Il Segretario Comunale
Dott. Ennio Callegari

ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA PUBBLICAZIONE

Il Sottoscritto certifica che copia della presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi dal **2 MAR. 2016** ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

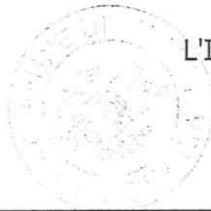
li, **2 MAR. 2016**



Il Funzionario Incaricato
Gianotto Wanda

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione diviene esecutiva il **28 MAR. 2016** decorso il termine di VENTICINQUE giorni dalla data del **2 MAR. 2016** di pubblicazione all'Albo Pretorio ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.



L'Istruttore Amministrativo
Gianotto Wanda

COMUNE DI ANNONE VENETO
- 2 MAR. 2016 -
IL FUNZIONARIO INCARICATO
Gianotto Wanda



COMUNE DI ANNONE VENETO

Provincia di Venezia

Piazza Vittorio Veneto, 1 – 30020
C.F. 83000830279 – P.I. 00625550272
TEL. 0422-769702 – FAX 0422-769949
www.comune.annoneveneto.ve.it
ragioneria@comune.annoneveneto.ve.it

MODIFICHE REGOLAMENTO UFFICI E SERVIZI

CAPO VI bis - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ART. 64.1 – FINALITA'

1. La valutazione della performance è orientata alla realizzazione delle finalità dell'ente, al miglioramento della qualità dei servizi erogati e alla valorizzazione della professionalità del personale.
2. Il Comune valuta la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.
3. Il Comune adotta metodi di misurazione e valutazione della performance che permettano la trasparenza delle informazioni prodotte.

ART. 64.2– OBIETTIVI E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. La performance organizzativa del Comune si traduce nella definizione e valutazione di obiettivi che possono essere di ente, di singole unità organizzative e aree di responsabilità e di gruppi di individui, e che devono presentare le seguenti caratteristiche:

- rilevanti rispetto alle finalità strategiche e politiche dell'ente, ai bisogni degli utenti, alla missione istituzionale del Comune e prevista anche dalle norme;
- concreti e valutabili in termini chiari e precisi;
- orientati al miglioramento dei servizi e processi erogati dal Comune;
- riferiti ad un arco temporale annuale o pluriennale;
- confrontabili, ove possibile, con gli andamenti dell'amministrazione, nel periodo precedente o con target di altre amministrazioni;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

ART. 64.3 – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. La valutazione della performance individuale dei Responsabili dei servizi riguarda:

- il raggiungimento di obiettivi di unità organizzativa, e/o trasversali tra unità, e/o complessivi di ente;

- i comportamenti organizzativi e competenze gestionali dimostrate, con riferimento alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura.

Le competenze collegate alla gestione dei collaboratori faranno riferimento, tra l'altro, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

La valutazione potrà essere collegata eventualmente anche:

- a eventuali indicatori di performance dei servizi relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità o di ente;

- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali.

2. La valutazione svolta dai Responsabili dei servizi sulla performance individuale del personale è collegata:

a) al contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza, e/o trasversali di unità organizzativa, e/o di ente;

b) ai comportamenti organizzativi e competenze dimostrati.

3. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione della retribuzione di risultato al Segretario Comunale è effettuata dal Sindaco sulla base degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti.

ART. 64.4 - SOGGETTI

1. Le funzioni di programmazione dell'ente e valutazione della performance sono svolte:

a) dall'organo di indirizzo politico-amministrativo che emana gli indirizzi e programmi strategici, promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità;

b) dal Nucleo di Valutazione che propone la valutazione della performance dei Responsabili dei servizi in relazione ai risultati realizzati dall'ente;

c) dai Responsabili dei servizi, che valutano le performance individuali del personale assegnato;

d) dal Sindaco che valuta il Segretario Comunale.

ART. 64.5 – PROGRAMMAZIONE E SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Gli atti di programmazione, ivi compreso quello della valutazione, sono alla base del ciclo della performance.

2. Il sistema di valutazione della performance si compone del Piano Esecutivo di Gestione o documento analogo, del piano degli obiettivi dell'ente, del sistema di valutazione del personale e di eventuali altri documenti previste da norme e regolamenti atti a misurare e valutare i risultati prodotti dall'ente.

3. La valutazione della performance organizzativa dell'ente da parte dei soggetti di cui all'art. 27 è effettuata sulla base degli esiti dei documenti di programmazione e controllo definiti dalla normativa degli enti locali, sulla base del sistema di valutazione del

personale e di eventuali parametri e modelli di riferimento definiti dai protocolli di collaborazione tra Anci e la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, istituita a livello centrale in applicazione dell'art. 13 del Decreto Legislativo n. 150/2009.

ART. 64.6 - IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

1. Il Nucleo di Valutazione

- a) propone alla Giunta, con il supporto del servizio interno competente, il sistema di valutazione del personale e le sue eventuali modifiche periodiche;
- b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione del personale e della performance e propone miglioramenti dello stesso;
- c) svolge, durante l'anno le seguenti attività:
 - verifica a inizio anno che l'ente abbia un Piano Esecutivo di Gestione o documento analogo (con indicatori di risultato precisi e quali-quantitativi) attribuiti formalmente ai Responsabili dei servizi e una metodologia di valutazione da applicarsi a tutti i dipendenti;
 - verifica il corretto andamento della gestione e il raggiungimento degli obiettivi finali attraverso l'analisi dello stato di realizzazione dei singoli obiettivi e attività dei servizi, che si potrà realizzare con incontri durante l'anno con i responsabili dei singoli obiettivi o attraverso la richiesta di elaborazione da parte dell'ente di misure e indicatori atti a valutare correttamente il grado di raggiungimento degli obiettivi;
- d) a fine anno ha il compito di:
 - verificare lo stato di raggiungimento degli obiettivi e la reale valutazione degli stessi con indicatori precisi e misurabili;
 - far analizzare, con gli strumenti matematici predisposti, le valutazioni fatte dall'ente sia per i dipendenti che per i Responsabili dei servizi;
- e) propone all'ente la valutazione annuale dei Responsabili dei servizi, accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati, l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
- f) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente svolto dai Responsabili dei Servizi, nonché l'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- g) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche;
- h) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- i) supporta l'ente nella graduazione delle posizioni organizzative e dei relativi valori economici.

2. Il Nucleo di Valutazione è un organo composto dal Segretario Comunale e da altro soggetto esterno; il Revisore del Conto può ricoprire tale incarico.
3. Per l'esercizio delle sue funzioni il Nucleo di Valutazione si avvale del supporto organizzativo e operativo del Segretario Comunale (che ha il compito, tra l'altro, di convocare periodicamente il Nucleo di Valutazione) ed eventualmente del Servizio interno competente.
4. Il Nucleo di Valutazione per l'espletamento della sua attività ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'Ente e può richiedere, oralmente o per iscritto, informazioni ai Responsabili dei Servizi.
5. Ai componenti del Nucleo di Valutazione sono richieste competenze tecniche, manageriali e relazionali sviluppate nel contesto degli enti locali, con particolare riferimento alla gestione e applicazione dei sistemi di valutazione del personale e dei sistemi di programmazione e controllo.
6. Non possono far parte dell'Organismo soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che comunque siano per la loro attività in conflitto di interessi con l'Ente.
7. Il Nucleo di Valutazione è nominato dalla Giunta Comunale dell'ente, o da altro Ente convenzionato.

ART. 64.7 – IL CICLO DELLA GESTIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
2. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la presentazione dei risultati gestionali agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai portatori di interessi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.

CAPO Vi ter : PREMI E MERITO

ART. 64.8 – PRINCIPI E FINALITÀ

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

2. La distribuzione di incentivi al personale del Comune non può essere effettuata in maniera predefinita, indifferenziata o sulla base di automatismi. Ogni criterio di distribuzione difforme, in particolare quello basato sulle presenze, è disapplicato.

ART. 64.9 – ONERI

1. Dall'applicazione delle disposizioni del presente titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Ente. L'amministrazione utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

2. Gli istituti retributivi previsti dal presente titolo possono essere resi operativi solo previa applicazione dei principi normativi e di quelli dei contratti collettivi di lavoro.

ART. 64.10 - STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE MONETARIA

1. Il sistema di incentivazione dell'ente comprende l'insieme degli strumenti materiali ed immateriali finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione.

2. Per premiare il merito, il Comune può utilizzare uno o più tra i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:

- trattamento economico accessorio da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;
- eventuali premi previsti e regolati dalle norme e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, come il bonus annuale delle eccellenze e il premio annuale per l'innovazione;
- premi di efficienza.

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

ART. 64.11 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNUALE

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, ottenuti applicando il sistema di valutazione del personale, i dipendenti e i Responsabili dei Servizi dell'ente sono valutati, in coerenza con i rispettivi sistemi di valutazione, all'interno di fasce di merito.

2. Le fasce di merito, di cui al comma 1, non possono essere inferiori a tre; al personale dipendente collocato nelle fasce di merito più alte può essere assegnato annualmente una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio.

ART. 64.12 - PREMIO DI EFFICIENZA

1. Le risorse decentrate previste dai contratti collettivi di lavoro possono essere annualmente incrementate attraverso i premi di efficienza.

2. Una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione sarà destinata, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

3. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

4. Le risorse di cui al comma 2 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte del Nucleo di Valutazione.

ART. 64.13 - STRUMENTI DI SVILUPPO DELLE COMPETENZE E DI CRESCITA DEL RUOLO ORGANIZZATIVO

1. Per valorizzare lo sviluppo delle competenze e capacità del personale e far fronte ad esigenze organizzative, il Comune può utilizzare i seguenti strumenti di retribuzione delle competenze e sviluppo del ruolo organizzativo:

a) progressioni economiche orizzontali;

b) progressioni di carriera tra categorie diverse ai sensi del Decreto Legislativo 165/2001;

c) attribuzione di incarichi e responsabilità;

d) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale presso organismi di formazione accreditati, istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.

2. Al fine di valorizzare lo sviluppo delle competenze individuali, attraverso aumenti retributivi stabili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali, con le seguenti modalità:

- le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'ente;

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

3. Nell'ambito della programmazione del personale, in funzione delle esigenze organizzative del Comune, l'amministrazione prevede la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente, con le seguenti modalità:

- la riserva di cui al punto 1, non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria;

- la selezione del personale dall'esterno dell'ente e l'attribuzione dei posti riservati al personale interno sono finalizzate al riconoscimento di competenze e capacità professionali coerenti con le esigenze di sviluppo organizzativo dell'ente.

4. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, il Comune assegna incarichi e responsabilità, secondo criteri oggettivi e pubblici.

5. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, l'amministrazione promuove e finanzia annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, la partecipazione da parte dei dipendenti a percorsi di alta formazione

anche presso organismi di formazione accreditati, istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.

6. Per favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre amministrazioni, possono essere altresì promossi periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali ed internazionali.

ART. 64.14 – CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per il trattamento accessorio collegato alla performance, è individuato nel rispetto di quanto previsto dal CCNL ed è destinato alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata sulla base del sistema di valutazione definito dall'Ente.

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 possono prevedere 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 in particolare al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.