



# *Comune di Carona*

## *Provincia di Bergamo*

---

Via Papa Giovanni XXIII, 1 - 24010 CARONA (BG) - Tel. 0345 77006 - Fax 0345 77048  
www.comune.carona.bg.it - E-mail: info@comune.carona.bg.it  
Cod. Fisc. e Partita IVA 00637300161

---

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 74 in data 16 dicembre 2011

**ALLEGATO AL REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO  
DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI,  
IN ADEGUAMENTO AL D. LGS. N. 150/2009**

**“ATTUAZIONE DELLA LEGGE 04.03.2009 N. 15 IN MATERIA DI  
OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' DEL LAVORO  
PUBBLICO E DI EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE  
PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI”**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
f.to Alletto dr. Salvatore

## **INDICE**

### **PREMESSA**

Art. 1 Contenuti del regolamento.

### **Titolo I MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Art. 2 Ruolo dell'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Art. 3 Performance organizzativa e individuale.

Art. 4 Le fasi del ciclo di gestione della performance. Gli obiettivi.

Art. 5 Le fasi del ciclo di gestione della performance.  
La misurazione e la valutazione della performance individuale.

Art. 6 Le fasi del ciclo di gestione della performance.  
La misurazione e la valutazione della performance collettiva.

### **Titolo II LA TRASPARENZA**

Art. 7 Trasparenza.

### **Titolo III MERITO E PREMI**

Art. 8 Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivazione della performance.

Art. 9 Sistema premiante.

Art. 10 Schede di valutazione individuali e fasce di merito.

Art. 11 Ripartizione utilizzo risorse destinate a incentivazione del personale.

## **PREMESSA**

### **Art. 1**

#### ***Contenuti del regolamento***

Il presente regolamento costituisce adeguamento del proprio ordinamento ai principi contenuti nel decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, "Attuazione della legge 04.03.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

In particolare il presente regolamento, in esecuzione del citato decreto legislativo, di seguito denominato "decreto", integra ed adegua l'esistente regolamento comunale per il funzionamento degli uffici e dei servizi approvato con provvedimento della Giunta Comunale n. 85 in data 03.10.2010:

- 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;
- 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 prescrizioni e indicazioni fornite con circolari della 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 indicazioni ed indirizzi derivanti dal protocollo di collaborazione definito tra la Commissione Civit e l'ANCI in data 16 settembre 2010, per quanto applicabili ai comuni di piccole dimensioni.

Ai fini del presente regolamento è tenuto conto in ogni caso degli spazi di autonomia organizzativa specifica dei comuni, in particolare della specificità della realtà dei piccoli comuni.

## **Titolo I MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

### **Art. 2**

#### ***Ruolo dell'organo di indirizzo politico-amministrativo***

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, 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

gli obiettivi e le direttive generali finalizzati alla predisposizione del “piano della performance”.

Con apposito provvedimento da approvare :

- **per l'anno 2011 entro 30 giorni dalla data di approvazione della integrazione e adeguamento del regolamento sul vigente ordinamento degli uffici e servizi,**
- **per gli anni successivi entro 30 giorni dall'approvazione consiliare del bilancio,**

la Giunta Comunale individua, anche con valenza pluriennale, corrispondente alla relazione pluriennale e programmatica, gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'amministrazione. 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 29.07.2010, che costituisce linee guida per gli enti locali ed ai protocolli di collaborazione previsti dall'art. 13, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009.

Nella fase di approvazione del bilancio vengono assegnati gli obiettivi in riferimento alla gestione provvisoria.

In sede di relazione di accompagnamento al rendiconto di gestione dell'esercizio precedente, o con apposito provvedimento da adottare entro la data di scadenza di approvazione del conto consuntivo, 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 anche con apposite variazioni di bilancio.

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

### **Art. 3**

#### ***Performance organizzativa e individuale***

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 all'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:

<b>Area posizione organizzativa</b>	<b>numero responsabili posizione organizzativa</b>	<b>Numero dipendenti nell'ambito della posizione organizzativa</b>
<b>Servizio Affari Generali</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Servizio Finanziario</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Servizio Patrimonio – Area Tecnica Manutentiva e Servizio Urbanistica ed Edilizia Privata</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

#### **Art. 4**

##### ***Le fasi del ciclo di gestione della performance. Gli obiettivi***

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, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione,
- commisurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare miglioramenti nella qualità dei servizi erogati;
- riferibili ad un arco temporale determinato, corrispondente ad un anno;
- confrontabili con dati relativi all'amministrazione ed afferenti agli anni precedenti entro il limite di un triennio;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

#### **Art. 5**

##### ***Le fasi del ciclo di gestione della performance.***

##### ***La misurazione e la valutazione della performance individuale***

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.

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.

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'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) di cui all'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009. Tale organismo è costituito da un organo monocratico individuato nel segretario comunale.

La valutazione del segretario comunale invece compete al Sindaco, acquisiti i pareri dei Sindaci della convenzione di segreteria.

##### **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;
- la 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. 6**

### ***Le fasi del ciclo di gestione della performance.***

#### ***La misurazione e la valutazione della performance collettiva***

La misurazione e valutazione della performance collettiva, con riferimento all'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 indicate al precedente articolo 3, i quali si esprimono ciascuno per i risultati riferiti alle proprie aree di responsabilità.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa, effettuata sulla base del sistema di cui all'art. 2 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 l'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 l'erogazione dei servizi rispetto alle previsioni di spesa.

In occasione dell'analisi degli equilibri di bilancio si tiene a cura del Segretario comunale apposita sessione per analizzare unitamente ai dipendenti interessati l'andamento delle attività, i risultati parziali conseguiti, le ragioni o le difficoltà adottate o riscontrate che possono precludere il raggiungimento degli obiettivi annuali indicati nel piano performance.

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

## **Titolo II LA TRASPARENZA**

### **Art. 7**

#### ***Trasparenza***

Sul sito istituzionale dell'ente è costituita un'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 tutti gli atti che rientrano nel ciclo di gestione della performance attraverso le varie fasi di individuazione degli obiettivi, 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 30.03.2001, relativi alla contrattazione integrativa 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

18.06.2009 n. 69 e quelli previsti in attuazione della legge 30.12.1991 n. 412, istitutiva dell'Anagrafe delle prestazioni.

### **Titolo III MERITO E PREMI**

#### **Art. 8**

##### ***Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivazione della performance***

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. 9**

##### ***Sistema premiante***

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

- progressioni economiche,
- progressioni di carriera,
- attribuzione di incarichi e responsabilità,
- 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:

- bonus annuale delle eccellenze,
- premio annuale per l'innovazione.

Gli incentivi per l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale, ove previsti, potranno essere riconosciuti entro i limiti delle risorse disponibili dell'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. 10**

##### ***Schede di valutazione individuali e fasce di merito***

Non si applica la ripartizione in fasce di merito per l'attribuzione selettiva delle risorse destinate al trattamento accessorio in quanto, ai sensi e in relazione all'art. 19, comma 6, del D. Lgs. n. 150/2009, modificato dal D. Lgs. n. 141/2011, l'ente non ha dirigenti, il numero di titolari di posizioni organizzative è inferiore a 5 e il numero complessivo di dipendenti non è superiore a 15.

#### **Art. 11**

##### ***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.

**Ai fini dell'erogazione selettiva delle indennità collegate alla performance sono stati fissati i criteri per la valutazione del risultato e approvate le relative schede/tabelle con il contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente anni 2009 – 2011 allagato alla deliberazione di Giunta Comunale n. 105 del 04 dicembre 2009.**