

*D. lgs. n. 150/2009 – l. r. n. 16/2010*

*Criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi, di cui all'art. 42, comma 2, let. a), del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (T.U.O.E.L.)*

\*\*\*\*\*

**PRINCIPI DI RIFERIMENTO REGOLAMENTARE RELATIVI ALLA “DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E INTEGRITÀ E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE E DEL SISTEMA PREMIALE”**

- *Privilegiare la forma della gestione associata del “ciclo della performance” quale strumento più appropriato, per garantire omogeneità di valutazione dei dati, possibilità di raffronto dei risultati, semplificazione del ciclo e controllo dei costi.*
- *Impostazione, a regime, del sistema di controllo e di valutazione dei risultati secondo il seguente schema, che rappresenta l'ordine costitutivo di massima dei contenuti e della modellizzazione del piano delle performance di cui all'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009:*
  1. *Coerenza degli obiettivi e degli indicatori da includere nel piano della performance con quelli previsti dal sistema di pianificazione, programmazione e controllo dell'ente*
  2. *Per la redazione del piano e della relazione della performance, riferimento al processo (sistema, meccanismi, tempi, ecc.) di pianificazione, programmazione e controllo attualmente utilizzato dal comune*
  3. *Rilevazione sistematica dei processi e dei flussi erogativi*
  4. *Analisi ed ottimizzazione periodica delle procedure*
  5. *Programmazione dell'attività per obiettivi finalizzati e specifici ambiti di risultato*
  6. *Rilevazione ciclica degli indicatori di efficienza e di efficacia*
  7. *Ricognizione dei costi per singoli servizi e, ove possibile, per ciascun “prodotto” o “parametro sostitutivo”*
  8. *Verifica degli scostamenti migliorativi periodicamente prodotti.*
- *Instaurazione di un corretto modello di relazioni sindacali, nell'osservanza e nel riconoscimento della specificità dei distinti ruoli e ferma restando l'attività di diritto privato di natura organizzativa e gestionale rimessa ai ruoli dirigenziali, quale privato datore di lavoro, ai sensi dell'art. 40 del D. lgs. n. 150/2009.*
- *Trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per la veicolizzazione dell'informazione all'utenza ed ai cittadini tutti.*
- *Assunzione dei sistemi incentivanti la produttività collettiva ed individuale quale rilevante strumento di sviluppo delle capacità e delle vocazioni del personale dipendente nell'ambito di un sistema di premialità che sia orientato alla selezione delle competenze ed alla valorizzazione delle performance competitive.*
- *Valutazione delle posizioni organizzative sulla scorta di appositi criteri d'apprezzamento il più possibile oggettivi*

- *Consolidamento del sistema di valutazione in vigore nel Comune apportando gli eventuali correttivi in relazione alle disposizioni del d. lgs. n. 150/2009 e dell'art. 6 della l.r. n. 16/2010*
- *Applicazione del regime di premialità secondo i seguenti criteri:*
  - *selettività, effettiva meritocrazia, valorizzazione dell'impegno individuale raccordato al concetto di funzionalità del sistema*
  - *affidamento del sistema di premialità interna alle competenze organizzative e gestionali del Segretario generale e dei titolari di posizione organizzativa*
  - *collocamento del personale dipendente in apposite fasce di premialità individuate secondo specifiche previsioni regolamentari che dettino, altresì, i principi di determinazione delle stesse*
  - *definizione di una specifica soglia di punteggio, conseguito ad esito del processo di valutazione, al fine di accedere al sistema di premialità*
  - *gestione del regime di premialità mediante l'introduzione di un sistema budgetizzato del salario accessorio da destinare ai titolari di posizione organizzativa, sulla base di criteri predeterminati*
  - *possibilità di redazione di graduatorie valutative distinte tra posizioni organizzative*
  - *applicazione del principio per il quale l'omesso riconoscimento di premialità per il mancato raggiungimento degli standard produttivi fissati dall'amministrazione non equivale all'accertata inadeguatezza della prestazione resa dal dipendente, fatto salvo il motivato accertamento in tal senso*
  - *in relazione a quanto disposto dall'art. 31 del d. lgs. n. 150/2009, adeguamento delle disposizioni del d. lgs. n. 150/2009 - titolo III - merito e premi, alla specificità del Comune anche in relazione ai percorsi riorganizzativi e associativi già attivati; a tal riguardo vanno privilegiate le iniziative volte:*
    - *al consolidamento della gestione associata e alla interfunzionalità dei dipendenti.*
    - *all'incentivazione delle iniziative volte a comportare un effettivo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, ovvero garantendo risparmi sui costi di funzionamento o di effettuazione dei servizi rispetto ad altre forme di svolgimento.*
- *In merito all'Organismo indipendente di valutazione:*
  - *Possibilità di costituzione dell'organismo nella forma associata*
  - *Individuazione dei componenti dell'organismo sulla base dell'accertamento, del possesso di requisiti culturali, esperienziali ed attitudinali funzionali ai compiti del collegio.*