



COMUNE DI VILLA BASILICA
(PROVINCIA DI LUCCA)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE

Copia

N° 40 del 29/12/2010

OGGETTO: Adeguamento regolamento alla riforma Brunetta D.Lgs.150/2009.

L'anno duemiladieci, addì ventinove del mese di dicembre alle ore 21,45, nella Sala Consiliare del Palazzo Comunale, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunito in sessione straordinaria di prima convocazione sotto la presidenza Sindaco Giordano Ballini il Consiglio Comunale.

N.	Cognome e Nome	P	A
1	BALLINI Giordano	SI	
2	ANELLI Elisa	SI	
3	PASSERI Fausto		SI
4	BERTILACCHI Giovanni	SI	
5	AMATA Silvio	SI	
6	SERAFINI Marisa	SI	
7	BARSI Mirco		SI
8	FAINA Fabio	SI	
9	POCAI Catia	SI	
10	COLOMBINI Luciano	SI	
11	ANSALDI Marco	SI	
12	CALAMARI Danilo		SI
13	FLOSI Gianluca Pasquale	SI	
PRESENTI: 10		ASSENTI:3	

Partecipa Il Segretario Comunale ARANCIO ENRICO

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita il Consiglio a trattare l'argomento di cui in oggetto.

OGGETTO: Adeguamento regolamento alla riforma Brunetta D.Lgs.150/2009.

IL CONSIGLIO COMUNALE

Premesso che l'ente deve adeguarsi ai principi contenuti nel D.Lgs. n.150/2009 "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" (c.d. Decreto Brunetta);

Premesso inoltre che il "Decreto Brunetta" è articolato in cinque principi generali e più precisamente:

1. riconoscere e premiare il merito (Titolo III D.Lgs. n.150/2009);
2. potenziare e valutare con criteri moderni e trasparenti l'operato del personale delle amministrazioni pubbliche (Titolo II D.Lgs. n.150/2009);
3. ridefinire diritti e doveri del dipendente pubblico, restituendo dignità e prestigio a questo ruolo e consentendo di sanzionare chi lo svilisce con un comportamento scorretto (Titolo IV, Capo V, D.Lgs. n.150/2009);
4. rivalutare ruolo e compiti del dirigente pubblico (Titolo IV, Capo II D.Lgs. 150/09);
5. potenziare le funzionalità delle amministrazioni attraverso la contrattazione collettiva ed integrativa anche al fine di consentire la riorganizzazione dei luoghi di lavoro in accordo con i modelli di organizzazione del lavoro ad alta performance (Titolo IV, Capo IV D.Lgs. 150/09);

Riconosciuto che:

La riforma prevista dal D.Lgs. n.150/09 è improntata alla crescita dell'efficienza, economicità ed efficacia dell'operato della pubblica amministrazione, da realizzarsi prioritariamente attraverso una maggiore sensibilizzazione della dirigenza;

La verifica della qualità dei servizi offerti e del grado di soddisfazione dei cittadini deve essere attuata attraverso la previsione di efficaci meccanismi di misurazione e valutazione della performance, delle prestazioni, delle attività dei dirigenti, dei dipendenti e della struttura nel suo complesso;

Preso atto che entro il 31 Dicembre 2010 deve essere adeguato l'ordinamento, ossia la "macro-organizzazione" dell'Ente attraverso la modifica e l'aggiornamento del vigente regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi ai principi contenuti nel "Decreto Brunetta";

Considerato che l'adeguamento normativo al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, previsto dal D. Lgs. N.150/2009, è riferibile principalmente ai seguenti ambiti:

- Realizzazione di un assetto dei servizi funzionale all'attuazione degli obiettivi dei programmi definiti dagli organi di direzione politica;
- Il miglioramento delle prestazioni e dei servizi nell'interesse dei cittadini;
- La migliore utilizzazione e valorizzazione delle risorse umane;
- L'incentivazione dell'autonomo e responsabile esercizio delle funzioni di responsabilità degli organi burocratici, ciascuno per i compiti espletati e per la prestazione lavorativa resa;
- Il costante miglioramento dell'efficienza e della qualità dell'organizzazione e della sua capacità di rispondere alle esigenze ed ai bisogni della comunità;
- Il perseguimento dell'economicità della speditezza e della rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa;
- Instaurazione di un corretto modello di relazioni sindacali, nell'osservanza e nel riconoscimento della specificità dei distinti ruoli 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. 150/09;

- La capacità di innovazione e la competitività dell'organizzazione, anche ai fini di favorire l'integrazione con altre pubbliche istituzioni;
- L'approvazione di un sistema di controllo e di valutazione delle prestazioni che vada nella direzione della performance organizzativa ed individuale di cui al D.Lgs.150/2009;
- La obbligatorietà dell'azione disciplinare ed il rispetto, nell'esercizio del potere disciplinare dell'Amministrazione datore di lavoro, dei principi posti a tutela dei lavoratori previsti dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia (applicazione dei principi di imparzialità, correttezza, adeguatezza ed equità nell'individuazione della autorità disciplinare procedente, uniformità delle procedure disciplinari adottate, tempestività della contestazione, rispetto del diritto di difesa del dipendente con garanzia di instaurazione del contraddittorio);
- La garanzia dell'attuazione dei principi di trasparenza ed integrità;
- La definizione di un vero e proprio ciclo della performance;
- Istituzione di un nuovo sistema di merito e relativo assetto premiale;
- La revisione del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni tra dirigenza pubblica, dotazioni organiche, mobilità, progressioni economiche e di carriera, accessi e contrattazione collettiva;
- Aggiornamento e revisione del Nucleo di Valutazione in relazione alle funzioni ai compiti attribuiti all'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) previsto dal D.Lgs. 150/09 e secondo le indicazioni della delibera CIVIT n.121/2010;

Dato atto che:

- Viene attribuita alla Giunta Comunale, ai sensi dell'Art.48, comma 3 del D.Lgs.267/2000, la competenza dell'adozione del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio Comunale;
- In relazione alla presente deliberazione si prescinde dall'acquisizione del parere di regolarità tecnica da parte del Responsabile del servizio interessato, ai sensi e per gli effetti di cui all'Art.49, comma 1 del D.Lgs. n.267/2000;
- Il presente provvedimento non è neppure soggetto, per sua natura, al parere di regolarità contabile di cui allo stesso art.49 del D.Lgs. n.267/2000;

Considerato che il "Decreto Brunetta" prevede, per gli enti locali territoriali, una diversa incidenza della normativa, distinta tram norme di diretta attuazione e norme di principio a cui i Comuni hanno tempi e modi di adeguarsi nell'ambito della propria autonomia regolamentare;

Dato atto che la presente deliberazione è stata oggetto di comunicazione sindacale;

Rilevata quindi la necessità di definire le linee guida a cui la Giunta Comunale dovrà ispirarsi nell'adozione del nuovo Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, conformemente a quanto dettato dal D.Lgs. n.150/09;

Relaziona il sindaco dando lettura del provvedimento in esame;

Di seguito,

Con voti favorevoli n.9, nessuno contrario e n.1 astenuto (Colombini),

D E L I B E R A

- 1) Di approvare la narrativa che precede e che forma parte integrante e sostanziale del presente atto.
- 2) Di definire i seguenti criteri generali per l'adozione del nuovo Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi alla luce dei principi introdotti dal D.Lgs. n.150/09 (Decreto Brunetta):

- a) separazione dell'attività di programmazione e controllo dall'attività di gestione con ampia responsabilizzazione delle posizioni apicali, da attuarsi attraverso la valorizzazione del ruolo manageriale e della piena autonomia gestionale, esercitata in attuazione degli indirizzi e degli obiettivi politico- programmatici;
- b) potenziamento dei percorsi di trasparenza già avviata ed intesa come accessibilità totale alle informazioni relative al ciclo di gestione della performance (organizzazione, andamenti gestionali, utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni e dei risultati, misurazione e valutazione) allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sociale nell'ottica dell'imparzialità e del buon andamento della pubblica amministrazione;
- c) perfezionamento dei meccanismi già adottati nell'ente nell'ambito della misurazione e valutazione delle performance organizzative ancorando la distribuzione degli incentivi economici finalizzati al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi sulla base del merito sia individuale che di gruppo;
- d) istituzione di un sistema di premialità rispondente ai principi del D.Lgs. 150/09 e coerente con l'organizzazione dell'ente e precisamente:

Applicazione del regime di premialità secondo i criteri di selettività e di effettiva meritocrazia del personale dipendente e dei funzionari ai sensi delle disposizioni recate dal D.Lgs. 27/10/2009 n.150 e dei principi della relativa legge-delega n.15 del 04/03/2009

Affidamento del sistema di premialità interna alle competenze organizzative e gestionali dei Funzionari che devono assolvere in completa autonomia sulla base degli indirizzi resi dagli organi di governo, ai sensi dei principi di cui agli artt.2 e 5 del D.Lgs. n.165/2001;

Organizzazione e gestione del sistema di premialità interno attraverso l'utilizzo di graduatorie di merito formate, sulla base delle norme vigenti, ad esito del procedimento di valutazione delle prestazioni dei Funzionari e dei dipendenti affidato ai competenti organi valutativi;

Organizzazione e gestione del sistema di premialità interno attraverso l'utilizzo di graduatorie di merito formate secondo i seguenti principi: autonomia valutativa, secondo le metodologie in atto presso l'ente, unicità del soggetto valutatore per ciascuna graduatoria valutativa; ordine decrescente di collocazione secondo il punteggio di valutazione riportato; collocamento in fascia di premialità sulla base dell'ordine di graduatoria conseguito a seguito del punteggio riconosciuto;

Collocamento del personale dipendente e dei Funzionari in apposite fasce di premialità individuate secondo specifiche previsioni regolamentari che dettino, altresì, i principi di determinazione delle stesse;

Possibilità di prevedere un regime di premialità minimale in riferimento alla fascia bassa del regime di premi riconoscibili nell'amministrazione;

Definizione di una specifica soglia di punteggio conseguito ad esito del processo di valutazione al fine di accedere al sistema di premialità interno all'amministrazione;

Gestione del regime di premialità mediante l'introduzione di un sistema budgetizzato del salario accessorio da destinare ai responsabili delle strutture organizzative di massima dimensione dell'ente, sulla base di criteri predeterminati nell'ambito del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ai sensi dei principi dettati dall'Art.45, comma 4 del D.Lgs. n.165/2001;

Destinazione delle economie di gestione ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio destinato, nell'anno successivo, alla struttura organizzativa di massima dimensione nell'ambito della quale l'economia si è generata;

Computo del sistema premiante applicato nella forma della progressione orizzontale nell'ambito della destinazione annuale di budget di salario accessorio assegnato alla struttura organizzativa di massima dimensione che l'abbia originato (consolidamento del budget di progressione orizzontale);

Possibilità di gestione di graduatorie di valutazione unitarie tra diversi ambiti organizzativi esclusivamente laddove la redazione di graduatorie per direzione (o settore) non sia ammissibile per la scarsa entità di risorse umane destinate;

Redazione di graduatorie valutative distinte tra posizioni organizzative ed altro personale dipendente;

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 o dal Funzionario, fatto salvo il motivato accertamento in tal senso;

- e) Adeguamento e aggiornamento del vigente Nucleo di Valutazione in base alle competenze ed alle funzioni poste in capo all'Organismo Indipendente di Valutazione così come previste dal D.Lgs. n.150/2009 e secondo le indicazioni della Delibera CIVIT n.121/2010;
 - f) Possibilità di utilizzo dell'adeguato Nucleo di Valutazione in forma associata tra più amministrazioni tra loro convenzionate mediante stipula preventiva di specifica intesa che regoli le modalità di costruzione e di funzionamento dell'organismo, nonché le funzioni ad esso rimesse ed il trattamento economico spettante ai relativi componenti;
 - g) Affermazione del principio concorsuale per l'accesso al lavoro pubblico individuando una quota non superiore al 50% dei posti messi a concorso da destinare al personale interno della categoria immediatamente inferiore (progressione verticale);
 - h) Affermazione del principio per le progressioni economiche orizzontali che devono essere 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;
 - i) Utilizzo dell'istituto della mobilità individuale secondo criteri oggettivi così come sancito dal D.Lgs. n.150/2009;
 - j) Promozione della crescita professionale e della responsabilizzazione dei dipendenti ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti;
 - k) Ampio riconoscimento dei principi in materia di parità e pari opportunità per l'accesso ai serizi ed al lavoro;
- 3) Di dare atto che i suddetti criteri generali hanno valenza di atto di indirizzo politico del Consiglio Comunale nei confronti della Giunta Comunale alla quale, secondo la vigente normativa, rimane attribuita la competenza esclusiva regolamentare in merito ai contenuti del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Di seguito, data l'urgenza, con voti favorevoli n.9, nessuno contrario e n.1 astenuto (Colombini), si dichiara il presente atto urgente ed immediatamente eseguibile, ai sensi dell' Art.134, 4° comma del T.U. Decr.Leg.vo n.267/2000.

COMUNE DI VILLA BASILICA
PROVINCIA DI LUCCA

.....
T.U. DECR.LEG.VO 18/08/2000 N.267 – PARERI RELATIVI ALLA PROPOSTA DI
DELIBERAZIONE DI

-GIUNTA COMUNALE

X -CONSIGLIO COMUNALE

N. 40 del 29/12/2010

AD OGGETTO: ADEGUAMENTO REGOLAMENTO
ALLA RIFORMA B.PUNETTI D.L. 112/2007
.....

.....
AREA Finanziaria

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del T.U. Decret.Leg.vo n.267/2000 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di Deliberazione di cui in oggetto.

Addi 24/12/2010

IL RESPONSABILE DELL'AREA

.....
AREA ECONOMICO – FINANZIARIA

Visto il parere in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi e per gli effetti dell'Art.49 del T.U. Decret.Leg.vo n.267/2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di Deliberazione di cui sopra.

Addi 24/12/2010

IL RESPONSABILE DELL'AREA
ECONOMICO-FINANZIARIA

