

<p>In esecuzione della presente deliberazione sono stati Emessi i seguenti mandati:</p> <p>N. _____ del _____ di L. _____</p> <p>N. _____ del _____ di L. _____</p> <p style="text-align: center;">Il Ragioniere</p> <p style="text-align: center;">_____</p>	<p>COMUNE DI CALATABIANO</p> <p>Provincia di Catania</p> <p>DELIBERAZIONE</p> <p>DEL CONSIGLIO COMUNALE</p> <p>N. 46 DEL 22/12/2010</p>
---	--

OGGETTO: Criteri generali per l'adeguamento del regolamento degli uffici e dei servizi ai principi contenuti nel D.Lgs. n. 150/2009 o "Decreto Brunetta".

L'anno **duemiladieci**, il giorno **ventidue**, del mese di **dicembre**, alle ore **19,22** e seguenti, nella sala delle adunanze consiliari del Comune di Calatabiano (auditorium Scuola Media – spazio esterno), alla seduta di inizio (1), disciplinata dall'art. 19, co. 16, dello statuto comunale e dall'art. 5, co. 1, del regolamento sul funzionamento del consiglio comunale, in convocazione ordinaria (2), partecipata ai Consiglieri Comunali a norma di legge, risultano all'appello nominale :

Consiglieri Comunali		Pres/Ass		Consiglieri Comunali		Pres/Ass	
Pappalardo	Giuseppe	X		Messina	Rosaria Filippa		X
Zappulla	Nicola	X		Limina	Natala		X
Moschella	Antonino		X	Brunetto	Maria		X
Prestipino	Rosario	X		Buda	Giuseppe		X
Prestandrea	Augusto	X		Ponturo	Vincenzo Massimiliano		X
Formica	Antonino	X		Di Bella	Mario		X
Spinella	Salvatore	X					
Fasano	Grazia	X					
Sorbello	Rosario	X					
Assegnati n. 15		In carica n. 15		Assenti n. 07		Presenti n. 08	

Assume la Presidenza il Presidente del Consiglio, Pappalardo Giuseppe.

Partecipa il Segretario Comunale, dr.ssa Puglisi Concetta.

Partecipa il Sindaco, dr. arch. Petralia Antonio Filippo.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, ai sensi dell'art. 19, co. 16, dello statuto comunale e dell'art. 5, co. 1, del regolamento sul funzionamento del consiglio comunale, prosegue la seduta.

La seduta è pubblica (3).

Vengono nominati scrutatori, ai sensi dell'art. 184, u. co., dell'O.A.EE.LL., i Sigg. Buda Giuseppe (presente ad inizio seduta), Prestandrea Augusto e Spinella Salvatore.

IL CONSIGLIO COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione entro riportata;

VISTI i pareri espressi, ai sensi dell'art. 53 della Legge n. 142/90, recepito dall'art. 1, lett. i), della L. R. n. 48/91, sostituito dall'art. 12 della L. R. n. 30/00;

(1) Inizio 1° comma; ripresa 3° comma; prosecuzione 4° comma.

(2) Ordinaria/urgente

(3) Pubblica/segreta

Il Presidente del consiglio dà lettura del dispositivo della proposta in argomento.
In assenza di interventi il Presidente del consiglio mette ai voti la stessa.

Con 08 (otto) voti favorevoli su 08 (otto) consiglieri presenti e votanti per scrutinio palese (alzata di mano), in pubblica seduta,

Richiamati *per relationem* i motivi di fatto e di diritto, espressi nel preambolo della proposta in argomento;

Visto l'O.A.EE.LL. vigente nella regione siciliana;

DELIBERA

1. di approvare la proposta in oggetto.

Su proposta del consigliere Prestipino R.,

Con 08 (otto) voti favorevoli su 08 (otto) consiglieri presenti e votanti per scrutinio palese (alzata di mano), in pubblica seduta,

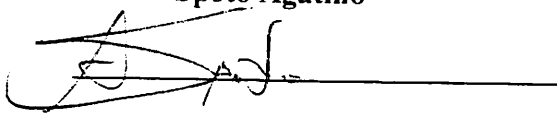
DELIBERA, altresì,

2. di dichiarare, ai sensi dell'art. 12, co. 2, della L.R. n. 44/91, l'immediata esecutività della delibera di approvazione della proposta in oggetto.

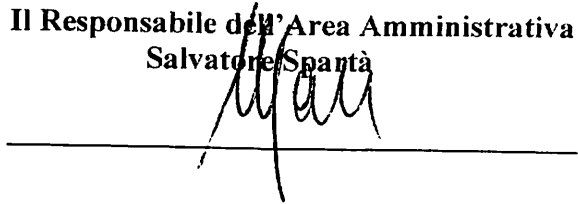
Proposta di deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 20.12.2010

Proponenti

L'Assessore ai servizi del personale
Spoto Agatino



Il Responsabile dell'Area Amministrativa
Salvatore Spantà



OGGETTO: *Criteria generali per l'adeguamento del regolamento degli uffici e dei servizi ai principi contenuti nel D.Lgs. 150/2009 o "Decreto Brunetta".*

PREMESSO CHE:

- ai sensi dell'art. 31, co. 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, gli enti locali, entro il 31.12.2010, adeguano (in caso contrario si applicano le disposizioni previste per lo Stato fino alla data di emanazione della disciplina regolamentare locale) i propri ordinamenti ai principi contenuti nel D.Lgs. 150/09 di riforma del lavoro pubblico (cd. decreto Brunetta), come di seguito riportati:
 - divieto di nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica conseguenti all'applicazione delle disposizioni contenute nel titolo III "Merito e premi" del summenzionato decreto e necessario utilizzo a tale fine delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili (art. 17, co. 2);
 - promozione del merito e miglioramento della *performance* organizzativa e individuale, anche mediante l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance* attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera (art. 18, co. 1);
 - divieto di distribuzione in modo indifferenziato o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla *performance* in assenza di verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato decreto (art. 18, co. 2);
 - attribuzione delle progressioni economiche 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. La collocazione nella fascia di merito alta, per tre anni consecutivi, ovvero, per cinque annualità non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche (art. 23, co. 1 e 2);
 - con decorrenza 01.01.2010, copertura dei posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici con riserva non superiore al 50% a favore del personale interno. L'attribuzione delle competenze al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze dell'amministrazione (art. 24, co. 1 e 2);
 - necessità di favorire la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti pubblici ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti. La professionalità sviluppata ed attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici (art. 25);
 - riconoscimento e valorizzazione dei contributi individuali e delle professionalità sviluppate dai dipendenti e, a tali fini, promozione dell'accesso privilegiato degli stessi a percorsi di alta formazione e necessità di favorirne la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze (art. 26);

- destinazione di una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione ed innovazione all'interno delle pp. aa., documentati e valutati dall'organismo di valutazione, in misura non superiore a 2/3, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e, per la parte residua, ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa – cd. premio di efficienza (art. 27, co. 1);
- misurazione e valutazione della *performance*, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (C.I.V.I.T.), volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento (art. 3);
- adozione di modalità e strumenti di comunicazione che garantiscano la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della *performance*; nonché di metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la *performance* individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi (art. 3);
- fermo quanto previsto dall' articolo 13 del decreto più volte menzionato, divieto di nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica derivanti dall'applicazione delle disposizioni del titolo II dello stesso decreto “Misurazione, valutazione e trasparenza della *performance* ” e necessario utilizzo a tale fine delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili (art. 3);
- sviluppo, ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3 del decreto Brunetta, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, del ciclo di gestione della *performance*, articolato 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;
 - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;
- definizione di obiettivi:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
 - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
 - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili (art. 5, co. 2);
- adozione, ai fini della valutazione annuale della *performance* organizzativa e individuale, con apposito provvedimento del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, da parte dell'Organismo indipendente di valutazione della *performance* (O.I.V.), cui

- competere la misurazione e valutazione della *performance* di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice (art. 7);
- collegamento della misurazione e della valutazione della *performance* individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità:
 - a) agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (art. 9);
 - effettuazione della misurazione e della valutazione svolte dai dirigenti sulla *performance* individuale del personale sulla base del predetto sistema con collegamento:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla *performance* dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi (art. 9);
 - promozione da parte dell'organo di indirizzo politico-amministrativo della cultura della responsabilità per il miglioramento della *performance*, del merito, della trasparenza e dell'integrità (art. 15, co.1);
- tale riforma è improntata alla crescita dell'efficienza, economicità ed efficacia dell'operato della pubblica amministrazione, da realizzarsi innanzitutto attraverso una maggiore responsabilizzazione del personale di vertice;
- la responsabilizzazione dei responsabili delle macrostrutture passa attraverso il riconoscimento della più ampia autonomia decisionale nella organizzazione degli uffici e nella gestione del personale e la figura di “datore di lavoro” che essi rappresentano implica la valorizzazione del ruolo manageriale;
- principi ispiratori della riforma sono quelli di assicurare, attraverso una migliore organizzazione del lavoro, elevati standard qualitativi delle funzioni e dei servizi, economicità di gestione, qualità ed efficienza delle prestazioni lavorative, trasparenza ed imparzialità dell'operato della pubblica amministrazione;
- la verifica della qualità dei servizi offerti e del grado di soddisfazione dei cittadini non può che essere attuata attraverso la previsione di efficaci meccanismi di misurazione e valutazione delle *performance* delle prestazioni e delle attività;
- entro il 31 dicembre 2011, le regioni e gli enti locali trasmettono, anche attraverso i loro rappresentanti istituzionali, i dati relativi alla attribuzione al personale dipendente e dirigente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla *performance* individuale alla Conferenza unificata che verifica l'efficacia delle norme adottate in attuazione dei principi di cui agli articoli 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1, anche al fine di promuovere l'adozione di eventuali misure di correzione e migliore adeguamento;

RICHIAMATI:

- l'art. 51 della L. n. 142/90, come recepito dalla L. R. n. 48/91, in forza del quale ciascun Ente disciplina, con propri regolamenti, in conformità allo Statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità;

- l'art. 2, co. 3, della L.R. n. 23/98 di recepimento nella regione siciliana dell'art. 5, co. 4, della L. n. 127/97, il cui disposto ha aggiunto all'art. 35 della L. n.142/90 il comma 2-bis, secondo cui è, altresì, di competenza della giunta l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal consiglio;
- gli artt.16, co. 2, e 31, co. 1, del D.Lgs. n. 150/09;

ATTESO CHE necessita definire gli indirizzi ai quali la giunta comunale dovrà conformarsi nel processo di adeguamento del regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi ai principi introdotti dal D.Lgs. 150/09 (decreto Brunetta);

ATTESA, altresì, la propria competenza ai sensi della sopraccitata normativa;

RITENUTO di individuare i seguenti criteri ai quali dovrà attenersi l'organo esecutivo nell'adeguamento del regolamento degli uffici e dei servizi sopra richiamato:

- a) *separazione dell'attività di programmazione e controllo dall'attività di gestione con ampia responsabilizzazione del personale di vertice, da attuarsi attraverso la valorizzazione del ruolo manageriale e della piena autonomia gestionale, esercitata nell'ambito degli indirizzi politico-programmatici;*
- b) *ampia trasparenza intesa come accessibilità totale di tutte le informazioni concernenti l'organizzazione, gli andamenti gestionali, l'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali e dei risultati, l'attività di misurazione e valutazione, per consentire forme diffuse di controllo interno ed esterno (anche da parte del cittadino);*
- c) *ampia flessibilità organizzativa e gestionale, tale da consentire risposte immediate ai bisogni della comunità locale;*
- d) *articolazione delle strutture per funzioni omogenee, distinguendo tra strutture permanenti e strutture temporanee;*
- e) *snellimento delle procedure per permettere risposte e servizi efficaci, rapidi e resi con l'utilizzo più efficiente delle risorse umane, finanziarie e strutturali;*
- f) *miglioramento della comunicazione interna e conseguente adozione di modelli strutturali idonei al collegamento unitario dell'organizzazione;*
- g) *verifica finale del risultato della gestione mediante uno specifico sistema organico permanente di valutazione, che interessi tutto il personale;*
- h) *introduzione dei meccanismi di misurazione e valutazione delle performance organizzative, prevedendo, in ossequio alle disposizioni del D.Lgs. 150/09 e secondo i principi in esso contenuti, l'istituzione di organismi indipendenti di valutazione (O.I.V.) o di organismi altrimenti denominati ma pur sempre preposti allo scopo;*
- i) *distribuzione degli incentivi economici finalizzati al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi sulla base del merito;*
- j) *ampio riconoscimento dei principi in materia di parità e pari opportunità per l'accesso ai servizi ed al lavoro;*
- k) *armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici al pubblico con le esigenze dell'utenza;*
- l) *gestione del rapporto di lavoro effettuata nell'esercizio dei poteri del privato datore di lavoro, mediante atti che non hanno natura giuridica di provvedimento amministrativo;*
- m) *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;*
- n) *utilizzo dell'istituto della mobilità individuale secondo criteri oggettivi finalizzati ad evidenziare le scelte operate;*

PROPONE

1. di approvare, per le motivazioni di cui in premessa e che si intendono qui integralmente riportate, i seguenti criteri generali per l'adeguamento del regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi ai principi contenuti nel D.Lgs. 150/09 o "decreto Brunetta":
 - a) *separazione dell'attività di programmazione e controllo dall'attività di gestione con ampia responsabilizzazione del personale di vertice, da attuarsi attraverso la valorizzazione del ruolo manageriale e della piena autonomia gestionale, esercitata nell'ambito degli indirizzi politico-programmatici;*
 - b) *ampia trasparenza intesa come accessibilità totale di tutte le informazioni concernenti l'organizzazione, gli andamenti gestionali, l'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali e dei risultati, l'attività di misurazione e valutazione, per consentire forme diffuse di controllo interno ed esterno (anche da parte del cittadino);*
 - c) *ampia flessibilità organizzativa e gestionale, tale da consentire risposte immediate ai bisogni della comunità locale;*
 - d) *articolazione delle strutture per funzioni omogenee, distinguendo tra strutture permanenti e strutture temporanee;*
 - e) *snellimento delle procedure per permettere risposte e servizi efficaci, rapidi e resi con l'utilizzo più efficiente delle risorse umane, finanziarie e strutturali;*
 - f) *miglioramento della comunicazione interna e conseguente adozione di modelli strutturali idonei al collegamento unitario dell'organizzazione;*
 - g) *verifica finale del risultato della gestione mediante uno specifico sistema organico permanente di valutazione, che interessi tutto il personale;*
 - h) *introduzione dei meccanismi di misurazione e valutazione delle performance organizzative, prevedendo, in ossequio alle disposizioni del D.Lgs. 150/09 e secondo i principi in esso contenuti, l'istituzione di organismi indipendenti di valutazione (O.I.V.) o di organismi altrimenti denominati ma pur sempre preposti allo scopo;*
 - i) *distribuzione degli incentivi economici finalizzati al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi sulla base del merito;*
 - j) *ampio riconoscimento dei principi in materia di parità e pari opportunità per l'accesso ai servizi ed al lavoro;*
 - k) *armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici al pubblico con le esigenze dell'utenza;*
 - l) *gestione del rapporto di lavoro effettuata nell'esercizio dei poteri del privato datore di lavoro, mediante atti che non hanno natura giuridica di provvedimento amministrativo;*
 - m) *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;*
 - n) *utilizzo dell'istituto della mobilità individuale secondo criteri oggettivi finalizzati ad evidenziare le scelte operate.*

1) PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

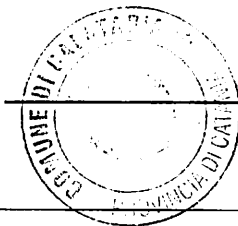
Ai sensi dell'art. 53 della Legge 8 giugno 1990, n° 142, recepita dalla L.R. n° 48/91, come sostituito dall'art. 12 della L. R. n. 30/00, in ordine alla regolarità tecnica, si esprime **PARERE:**

favorevole/contrario per i seguenti motivi:

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA

Calatabiano li

20/12/2010



[Handwritten signature]

2) PARERE DEL RESPONSABILE DI RAGIONERIA

Ai sensi dell'art. 53 della Legge 8 giugno 1990, n° 142, recepita dalla L.R. n° 48/91, come sostituito dall'art. 12 della L. R. n. 30/00, in ordine alla regolarità contabile, si esprime **PARERE:**

favorevole/contrario per i seguenti motivi

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA

Calatabiano li

Il presente verbale di deliberazione, dopo lettura, si sottoscrive.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO
(Sig. Pappalardo Giuseppe)

IL CONSIGLIERE ANZIANO
(Zappulla Nicola)

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Puglisi dr.ssa Concetta)

Il presente atto è stato pubblicato all'Albo, dal _____
al _____, con il n. _____ del Registro
Pubblicazioni.

Il Messo Notificatore

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica, su conforme attestazione del Messo Notificatore, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi successivi alla data della stessa, a norma dell'art. 11 della L.R. n. 44/91 e ss. mm. ed ii.,
dal al,
e che contro la stessa non sono stati presentati reclami e/o osservazioni.

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO COMUNALE

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA:

- a) ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. n. 44/91 e ss. mm. ed ii..
(1) Cancellare ciò che non interessa.

Dalla Residenza Municipale, li 22/12/10

IL SEGRETARIO COMUNALE

La presente deliberazione è stata trasmessa per
l'esecuzione all'Ufficio: _____

Li _____

Il Responsabile dell'Ufficio Segreteria