



COMUNE DI VILLASIMIUS
PROVINCIA DI CAGLIARI

VERBALE DI ADUNANZA

DEL CONSIGLIO COMUNALE.

==.==.==.==.==.==.==.

N. 033

OGGETTO: Criteri Generali per la Definizione del Nuovo Regolamento degli Uffici e dei Servizi alla luce dei nuovi principi contenuti nel D.Lgs 150/2009.

=====

L'anno **DUEMILADIECI** del mese di **DICEMBRE** il giorno **VENTOTTO** alle ore **17,00** in Villasimius e nella sala delle adunanze, in seduta pubblica straordinaria.

Convocato con appositi avvisi il Consiglio Comunale si è riunito nelle persone dei sig.:

CONSIGLIERI	Presenti	Assenti	CONSIGLIERI	Presenti	Assenti
SANNA SALVATORE	X		PILI ROBERTA	X	
GAGLIARDO GIUSEPPE		X	MASSA ANDREA	X	
PUSCEDDU GIANFRANCO	X		DESS' GIANLUCA		X
FRAU ENRICO	X		CARDIA MARCO		X
FRAU ENNIO	X		CARBONI LIVIO	X	
CAREDDA MARIO MARIA	X		GARAU LUCIANO	X	
FARCI RENATO	X				

Presenti n. **10**

Assenti n. **03**

Assiste la seduta il Segretario *Dott. Michele Lavra*

Il Sindaco Sig. Sanna Salvatore assume la presidenza e constatato legale il numero degli intervenuti, per poter validamente deliberare, dichiara aperta la seduta.

II CONSIGLIO COMUNALE

Premesso:

- che è volontà di questa Amministrazione Comunale adeguarsi ai principi contenuti nel d.lgs.150/09 di riforma del lavoro pubblico (cd. decreto Brunetta);
- che, tale riforma è improntata alla crescita dell'efficienza, economicità ed dell'efficacia dell'operato della pubblica amministrazione, da realizzarsi innanzitutto attraverso una maggiore responsabilizzazione della dirigenza;
- che la responsabilizzazione della dirigenza pubblica passa attraverso il riconoscimento del suo ruolo manageriale, dell'autonomia decisionale nell'organizzazione degli uffici e nella gestione del personale quali "datore di lavoro";
- che, 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;
- che 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;

Richiamati :

- l'art. 89 del D.lgs 267/2000 in forza del quale ciascun Ente disciplina, con propri regolamenti, in conformità allo Statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base ai criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità;
- l'art. 48 comma 3 del sopracitato Decreto in virtù del quale compete alla Giunta Comunale l'adozione del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;

Rilevata la necessità di definire gli indirizzi ai quali la Giunta Comunale dovrà adeguarsi nell'adozione del nuovo Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, alla luce dei principi introdotti dal D.Lgs. 150/09 (decreto Brunetta);

Ritenuta la propria competenza ai sensi dell'art. 42 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267;

Visto il Testo Unico degli Enti Locali D.Lgs. n. 267/2000;

Acquisito il parere favorevole espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 da parte del Responsabile del Settore AA.GG. Personale, Informatica e Telematica;

- Udita la breve introduzione del Presidente e la relazione dell'Assessore al Personale Caredda che si allega alla presente sotto la lettera "A";
- Sentito in merito l'intervento dei consiglieri:

Garau: Osserva che qualsiasi ipotesi di riorganizzazione e ristrutturazione del Personale deve mettere al centro dell'iniziativa e dell'azione il cittadino e i suoi bisogni. Chiede ed ottiene alcuni chiarimenti ed elementi integrativi di valutazione dall'Assessore relatore in merito alla procedura da seguire per l'applicazione della normativa di riferimento.

Massa: Evidenzia che l'applicazione della normativa è finalizzata ad attuare un sistema di valutazione con l'obiettivo di valorizzare il merito e di organizzare al meglio il lavoro. Tra gli adempimenti è prevista la redazione del "Piano delle Performance" che stabilisce un sistema di incentivazione basato sul merito che fa riferimento e introduce le cosiddette "fasce di merito" che definiscono la graduazione della premialità e i meriti di ciascuno. Ritiene utile prevedere almeno quattro fasce rispetto alle tre previste dalla legge. Osserva ancora che la norma prevede l'obbligo della trasparenza informatica in modo da portare a conoscenza dei cittadini la metodologia e la valutazione degli operatori da parte dell'organismo preposto.

Presidente: Gli obiettivi della normativa di riferimento sono senz'altro condivisibili anche se l'applicazione pratica dei principi di trasparenza e organizzazione risentirà della disponibilità delle risorse umane e materiali che, con tutti i vincoli attuali, non lascia ben sperare.

Evidenzia che i principi introdotti, già presenti in precedenti provvedimenti di legge, sono comunque da applicare con particolare attuazione alle disposizioni che obbligano all'applicazione di una metodologia di valutazione del personale che tenga conto dell'effettivo merito e impegno di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e allo svolgimento dei compiti e funzioni assegnati. In questo senso sarà necessario procedere alla approvazione di strumenti normativi e regolamentari rispondenti all'esigenza che consentono, non solo sulla carta, di migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa nell'interesse della Comunità e quindi dei cittadini e dei loro bisogni che sono il punto di riferimento dell'attività dell'Ente.

Esaurita la discussione, il cui resoconto integrale registrato su supporto analogico, è depositato presso l'Ufficio di Segreteria, e proceduto a votazione, con 8 voti Favorevoli e 2 Astenuti (Garau e Carboni);

DELIBERA

di approvare per le motivazioni di cui in premessa e che si intendono qui integralmente riportate, i seguenti criteri generali per l'adozione del nuovo Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi alla luce dei principi introdotti dal D.Lgs. 150/09 (c.d. decreto Brunetta):

1. Separazione dell'attività di programmazione e controllo dall'attività di gestione con ampia responsabilizzazione della dirigenza, da attuarsi attraverso la valorizzazione del ruolo manageriale e della piena autonomia gestionale, esercitata nell'ambito degli indirizzi politico-programmatici. In base al principio della separazione delle competenze, agli organi politici competono esclusivamente funzioni di indirizzo politico-amministrativo, la definizione degli obiettivi e dei programmi da attuare, nonché le funzioni di controllo, verificando la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Gli organi politici hanno il compito di promuovere la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità. Ai responsabili degli uffici e dei servizi competono tutti gli atti di gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, di organizzazione e gestione delle risorse umane, strumentali e di controllo, compresi quelli che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno, secondo criteri di autonomia, funzionalità, buon andamento, imparzialità,

economicità, efficienza, veridicità, rapidità e rispondenza al pubblico interesse, per il conseguimento della massima produttività.

2. 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). L'organizzazione della struttura che si rapporta con l'esterno deve agevolare quanto più possibile le relazioni con i cittadini in modo idoneo a dare risposta immediata, anche con l'ausilio dell'informatica.
3. Flessibilità organizzativa e gestionale nell'impiego del personale, nel rispetto delle categorie di appartenenza e delle specifiche professionalità, in modo da consentire risposte immediate ai bisogni della comunità locale;
4. Articolazione delle strutture per funzioni omogenee, collegate fra loro anche mediante strumenti informatici, il cui uso diffuso e sistematico, garantirà un'adeguata trasparenza rispetto all'ambiente circostante, favorendo la circolazione delle comunicazioni. Le strutture delle unità che compongono l'assetto organizzativo sono affidate alla responsabilità dei dipendenti cui il Sindaco ha attribuito le funzioni per la loro direzione. I dipendenti titolari delle funzioni di direzione, per la traduzione operativa delle linee programmatiche del Sindaco e degli indirizzi consiliari, coadiuvano la Giunta nella definizione dei programmi annuali e pluriennali diretti a realizzarli, fornendo analisi di fattibilità e proposte sull'impiego delle occorrenti risorse umane, reali e finanziarie.
5. Snellimento delle procedure per permettere risposte e servizi efficaci, rapidi e resi con l'utilizzo più efficiente delle risorse umane, finanziarie e strutturali;
6. Miglioramento della comunicazione interna e conseguente adozione di modelli strutturali idonei al collegamento unitario dell'organizzazione. La comunicazione è intesa come strumento di trasparenza e catalizzatore di un clima di un leale collaborazione, finalizzato al raggiungimento degli obiettivi.
7. Verifica finale del risultato della gestione mediante uno specifico sistema organico permanente di valutazione, che interessa tutto il personale, al fine di valutare periodicamente l'attività prestata ad ogni livello per garantire un'incentivazione effettiva del sistema premiante, basata sulla qualità, efficienza della prestazione e con logiche meritocratiche.
8. Introduzione o perfezionamento dei meccanismi di misurazione e valutazione delle performance organizzative, prevedendo, in ossequio alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 e secondo i principi in esso contenuti, l'istituzione di Organismi indipendenti di valutazione;
9. Distribuzione degli incentivi economici finalizzati al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi sulla base del merito (divieto di distribuzione incentivi basati su automatismi).
10. Ampio riconoscimento dei principi in materia di parità e pari opportunità per l'accesso ai servizi ed al lavoro;

11. Armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici al pubblico in modo da renderli funzionali all'efficienza della gestione amministrativa e alle esigenze dell'utenza, tenuto conto degli orari delle amministrazioni pubbliche dei paesi dell'Unione Europea;
12. 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;
13. 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;
14. Utilizzo dell'istituto della mobilità individuale secondo criteri oggettivi finalizzati ad evidenziare le scelte operate;
15. Ridefinizione dei criteri di conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali adeguando il regolamento ai principi di cui al capo III del titolo IV del D.Lgs 267/2000 e del capo II titolo II del D.Lgs 165/2001 e s.m.i.;
16. Armonizzazione delle modalità procedurali inerenti la possibilità di affidamento di incarichi di collaborazione autonoma a soggetti estranei all'amministrazione con le indicazioni normative vigenti in materia.

Di dare, con separata votazione con 8 voti favorevoli e 2 astenuti (Garau – Carboni) la immediata esecuzione e attuazione alla deliberazione ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000.

0=0*-*0*-*0*-*0*-*0=0

Il decreto legislativo 150/2009 la così detta "Riforma Brunetta" introduce tutta una serie di provvedimenti riguardanti il sistema di valutazione delle strutture e del personale, con l'intento di valorizzare il merito, promuovere una migliore organizzazione del lavoro e la trasparenza nell'operato delle amministrazioni pubbliche.

La riforma prevede un ciclo di gestione delle performance previa indicazione degli obiettivi indicati da una programmazione triennale adottata dagli organi di indirizzo politico amministrativo che non potranno prescindere dai bisogni della collettività, la modernizzazione e il miglioramento dell'organizzazione e delle competenze professionali, lo sviluppo delle relazioni con i cittadini, la quantità e la qualità dei servizi erogati.

L'Amministrazione, entro il 31 gennaio, è tenuta a redigere "Il Piano delle Performance" contenente gli indirizzi strategici ed operativi e gli indicatori della misurazione e valutazione e entro il 30 giugno la "Relazione sulla Performance" che rende noti i risultati organizzativi e individuali raggiunti. Annualmente deve essere presentata una relazione sui risultati conseguiti nel rispetto del principio di trasparenza anche per favorire forme diffuse di controllo.

Viene istituita la "Commissione per la valutazione e l'integrità delle amministrazioni pubbliche"(CIVIT) con il compito di indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio delle funzioni di valutazione, di garantire la trasparenza dei sistemi di valutazione e di assicurare la comparabilità e la visibilità degli indici di andamento gestionale.

Viene istituita in ogni amministrazione (può essere anche in forma associata tra vari enti) un Organismo indipendente di valutazione della performance (OIVP). L'Organismo è preposto alla misurazione e alla valutazione della performance; può essere monocratico o collegiale con un massimo di tre componenti nominato per 3 anni dall'organo di indirizzo politico amministrativo, elemento o elementi scelto o scelti tra soggetti di elevata professionalità e comprovata esperienza maturata nella valutazione della performance e del personale delle pubbliche amministrazioni.

Per promuovere il miglioramento della performance è previsto un sistema di incentivazione selettiva sia economico che di carriera secondo la logica meritocratica. A questo proposito le Amministrazioni devono compilare una graduatoria delle valutazioni individuali avendo come riferimento i differenti livelli di performance. La norma ha previsto tre fasce:

- Fascia di merito alta, composta dal 25 per cento del personale, cui è corrisposto il 50 per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale.
- Fascia di merito intermedia, composta dal 50 per cento del personale, cui è corrisposto l'altro 50 per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale. Fascia di merito bassa composta dal restante 25 per cento del personale cui non è corrisposto alcun trattamento accessorio.

La contrattazione collettiva può derogare, fino a un massimo di 5 punti percentuali in aumento o in diminuzione della fascia di merito alta,(con corrispondente compensazione di quella intermedia), così come nella composizione percentuale della fascia di merito intermedia e bassa.

E' una delle grandi novità della riforma una forte accentuazione della selettività nell'attribuzione degli incentivi in modo da premiare i capaci e i meritevoli .

Le risorse per gli incentivi saranno alimentate dai risparmi di gestione conseguiti con la riduzione delle assenze, la semplificazione e la digitalizzazione dei procedimenti ecc.

Vengono introdotti ulteriori strumenti selettivi con cui premiare il merito e la professionalità :

-Bonus annuale delle eccellenze assegnato ad un massimo del 5 per cento del personale collocatosi nella fascia di merito alta

-Premio annuale per l'innovazione attribuito al miglior progetto realizzato nell'anno che migliori in modo sostanziale i servizi offerti o i processi interni di lavoro

Sono introdotte nuove regole per le progressioni economiche, per le progressioni di carriera, per l'attribuzione di incarichi e responsabilità, per l'alta formazione e la crescita professionale.

Tutto ciò, è previsto dall'art. 31 del Decreto, che deve essere recepito entro il 31-12-2010.

In merito all'ordinamento del lavoro nelle P.A. viene precisato che l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti la gestione dei rapporti di lavoro sono assunti in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione, con la capacità e i poteri del datore di lavoro privati, con il solo obbligo di informazione ai sindacati se prevista nei contratti collettivi nazionali. Ai dirigenti è demandata la predisposizione del documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale. Gli stessi devono individuare i profili professionali necessari per lo svolgimento delle funzioni della struttura. Viene sottratta alla contrattazione collettiva la disciplina degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro.

Viene favorita la mobilità volontaria tra amministrazioni e introdotta la responsabilità per danno erariale nel caso di mancata individuazione delle eventuali eccedenze delle unità di personale.

Una parte importante del D.L. è dedicata alla contrattazione nazionale ed integrativa tra le modifiche si segnalano la riduzione dell'ambito di applicazione della contrattazione collettiva, che non riguarderà tutte le materie relative al rapporto di lavoro e le relazioni sindacali, ma sarà chiamata a determinare i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro e a disciplinare le materie relative alle relazioni sindacali. E' prevista l'esclusione, dalla contrattazione collettiva di specifiche materie quali l'organizzazione degli uffici, la partecipazione sindacale ai sensi dell'art. 9 del D. Lgs. 165 , l'affidamento delle controversie di lavoro riguardanti i pubblici dipendenti. Inoltre il ricorso alla contrattazione collettiva è consentito, esclusivamente nei limiti previsti dalla legge, in materia di: sanzioni disciplinari, valutazione delle prestazioni, trattamento accessorio, mobilità e progressioni economiche.

E' previsto l'adeguamento, entro il 31-12-2010, dei contratti collettivi vigenti. In caso contrario, dal 1° gennaio 2011 tali contratti diventano inefficaci e inapplicabili, sono previsti appositi procedimenti, in via transitoria, per il periodo contrattuale immediatamente successivo a quello in corso. Il nuovo contratto avrà una cadenza triennale e ci sarà una coincidenza tra gli aspetti giuridici ed economici del rapporto di lavoro.

In merito alla contrattazione integrativa è prevista l'attivazione, da parte delle amministrazioni, di livelli autonomi di contrattazione collettiva integrativa, assicurando il rispetto di specifici vincoli di bilancio e di adeguati livelli di efficienza e produttività. A corredo di ogni contratto integrativo deve essere stilata una relazione tecnico-finanziaria e una relazione illustrativa. Viene attribuito al collegio dei revisori o comunque agli organi

previsti dai rispettivi ordinamenti l'onere del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa, con i vincoli di bilancio e quelli previsti dalla legge.

E' fatto obbligo alle amministrazioni la pubblicazione, dei contratti integrativi stipulati, sui propri siti istituzionali.

Particolare attenzione viene riservata alle sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici stabilendo il principio " del carattere imperativo delle norme in materia disciplinare" pertanto la contrattazione collettiva è chiamata a definire la tipologia delle infrazioni e le relative sanzioni, ma non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti. La contrattazione può prevedere, salvo i casi in cui è previsto il licenziamento, una procedura di conciliazione non obbligatoria da aprirsi entro un termine massimo di 30 giorni dalla contestazione dell'addebito che però non potrà variare la sanzione prevista dalla legge o dal contratto. Sono previste procedure differenziate a seconda della gravità delle infrazioni.

Questo è il contenuto sintetizzato della riforma Brunetta la materia è delicata e complessa perché, come abbiamo visto, entra nel merito della valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, sulla valorizzazione delle risorse, sulla contrattazione collettiva e integrativa, sulla responsabilità disciplinare. Non ritengo di dover esprimere giudizi sui contenuti e sul merito il mio compito, in questa sede, è stato quello di cercare di enunciare, come dicevo in modo sintetico, il dettato normativo che da qui a breve saremo chiamati ad applicare.