0785373329

8

CO
PROT

28 DIC. 2010
1536
AKR

UNIONE DI COMUNI
DELLA PLANARGIA E DEL MONTIFERRU OCCIDENTALE

Via Azuni, 08013 Bosa (OR)

Prot. N. 1371

Bosa 27 dicembre 2010

Cat. Clas. Fasc.

x Mossa
Tutti Amori
Sindaco
28/12/10

Ai Sigg. Sindaci dei Comuni
Bosa
Flussio
Magomadas
Modolo
Montresta
Sagama
Scano Montiferro
Sennariolo
Suni
Tinnura
Tresnuraghes

LORO SEDI

Oggetto: Istituzione Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) associato.

La recente normativa delineata dal D.Lgs 150/2009, noto "Decreto Brunetta", ha introdotto importanti novità in materia di organizzazione del lavoro e di gestione del personale, in particolare, prevedendo per le singole Amministrazioni l'obbligo di adeguamento a tali disposizione e di nomina, entro il 31 dicembre 2010, dei componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione con il compito di definire i sistemi di valutazione delle performance individuale ed organizzativa, che dovranno essere operativi da gennaio 2011.
Il passaggio fondamentale per l'adeguamento alle disposizioni di cui al D.Lgs 150/2009 è l'adozione o la modifica del proprio "Regolamento degli Uffici e dei Servizi" entro il 31 dicembre 2010.
Considerando che i tempi per l'approvazione del nuovo regolamento sono assai ristretti, si suggerisce la possibilità di approvare alcune norme stralcio, in particolare quelle relative alla valutazione delle performance, la trasparenza e i compiti del nuovo Organismo Indipendente di Valutazione.
A tal proposito, si inviano in allegato n. 3 articoli stralcio del "Regolamento degli uffici e servizi" definiti per la gestione associata del servizio, e da adottare in maniera uniforme da ciascun Ente aderente all'Unione di Comuni.
Considerando che l'attuale servizio associato del Nucleo di Valutazione è svolto per tutti gli enti dell'Unione di Comuni Della Planargia e del Montiferru Occidentale dagli esperti della ditta Dasein, con la formula del componente unico, il Consiglio di Amministrazione dell'Unione medesima ha deliberato, con atto n. 33 del 15/12/2010, di affidare alla ditta Dasein l'incarico per lo svolgimento del nuovo servizio per tre anni, a decorrere dal 1 gennaio 2011, con le stesse modalità del servizio del Nucleo di Valutazione e nel rispetto della nuova normativa.
L'istituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione monocratico associato comporta, pertanto, la nomina dei componenti dell'OIV per l'Ente Unione di Comuni e per ciascun Comune aderente come segue:
Unione di Comuni Della Planargia e del Montiferru Occidentale - Dott.ssa Emanuela Sias
Comune di Bosa - Dott.ssa Emanuela Sias
Comune di Flussio,: Dott.ssa Graziella Mellino
Comune di Magomadas: Dott.ssa Graziella Mellino

[×]

Comune di Flussio,: Dott.ssa Graziella Mellino
Comune di Magomadas: Dott.ssa Graziella Mellino
Comune di Modolo: Dott.ssa Graziella Mellino
Comune di Montresta: Dott.ssa Graziella Mellino
Comune di Sagama: Dott.ssa Graziella Mellino
Comune di Scano Montiferru - Dott.ssa Graziella Mellino
Comune di Sennariolo: Dott.ssa Graziella Mellino

0785373329

Comune di Suni: Dott.ssa Graziella Mellino
Comune di Tinnura: Dott.ssa Graziella Mellino
Comune di Tresnuraghes: Dott.ssa Graziella Mellino

Si evidenzia che la composizione dell'OIV dovrà essere definita singolarmente da ciascun Ente aderente alla gestione associata, con presa d'atto dei nominativi dei componenti del nuovo Organismo Indipendente di Valutazione monocratico.
Si allega proposta dei **Principi generali di Organizzazione per l'adeguamento dei Regolamenti di Organizzazione Uffici e Servizi alle disposizioni del D. Lgs. 150/2009** e degli **articoli integrativi** del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

Cordiali saluti

Unione di Comuni Planargia e Montiferru Occidentale

IL SEGRETARIO DIRETTORE
Andrea Angioni

Principi generali di Organizzazione per l'adeguamento dei Regolamenti di Organizzazione Uffici e Servizi alle disposizioni del D. Lgs. 150/2009

- Separazione dell'attività di programmazione e controllo dall'attività di gestione, demandate, la prima agli organi di governo nel rispetto della distribuzione delle rispettive competenze e la seconda alla struttura burocratica a vario titolo organizzata;

- Promozione della la cultura della responsabilità attraverso la programmazione e il miglioramento delle performance.

- Innalzamento della qualità dei servizi offerti dall'ente, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario degli interventi;

- Presidio della legittimità e della liceità dell'azione amministrativa;

- Efficacia, efficienza, intese quale espressione della cultura del miglior risultato e dell'attuazione dell'attività gestionale secondo il modello della gestione per obiettivi e budgeting;

- Standardizzazione dell'attività degli uffici comunali ottenuta anche monitorando costantemente il rapporto fra impiego delle risorse umane e creazione di valore aggiunto nei processi di erogazione dei servizi alla collettività (cliente esterno) e agli uffici interni serviti da elementi dell'organizzazione comunale (cliente interno);

- Superamento della cultura dell'adempimento e affermazione e presidio della cultura del processo operativo, del flusso di attività, delle informazioni e del risultato finale;

- Verifica finale del risultato della gestione mediante uno specifico sistema organico permanente di valutazione, che interessa tutto il personale, ispirato a criteri standard di verifica sia della prestazione sia del ruolo;

- Valutazione e misurazione della performance con valorizzazione e pubblicizzazione di tutto il ciclo di gestione, dalla definizione e assegnazione degli obiettivi alla rendicontazione dei risultati;

- Distribuzione degli incentivi economici finalizzati al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi sulla base del merito e dell'effettiva utilità prestazionale, prodotta ed accertata in relazione sia agli obiettivi assegnati ("fare" e "saper fare") sia al ruolo ricoperto nell'organizzazione ("essere", "saper essere");

- Gestione del rapporto lavorativo effettuata nell'esercizio dei poteri del privato datore di lavoro, mediante atti che non hanno natura giuridica di provvedimento amministrativo;

- Valorizzazione delle risorse rappresentate dal personale dipendente, attraverso anche mirate azioni di formazione professionale, tenendo conto che la sua crescita professionale sono espressione sia della formazione, sia della flessibilità del suo impiego;

- Affermazione del principio di flessibilità organizzativa e di flessibilità prestazionale da parte dei dipendenti del Comune nel rispetto dell'imparzialità e della parità di trattamento;

- Affermazione e consolidamento, accanto alla cultura del risultato, della cultura della responsabilità a qualunque livello della struttura, anche attraverso il metodo della condivisione e della collaborazione;

- 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;

- Adozione di modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza intesa come accessibilità totale di tutte le informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità;

- Realizzazione di un ampia flessibilità organizzativa e gestionale, al fine di consentire risposte immediate ai bisogni della comunità locale;

- Miglioramento della comunicazione interna e della interconnessione;

- Favorire l'ampio ricorso alla dematerializzazione dei documenti ed alle opportunità offerte dagli strumenti telematici ed informatici;

- Adeguamento dei meccanismi di misurazione e valutazione delle performance organizzative ed individuali ai principi dettati dal D.lgs. n. 150/2009;

- Introduzione e disciplina dell'Organismo Indipendente di Valutazione;
- Adozione del nuovo sistema di valutazione dell'Ente delineato dall'Organismo indipendente di valutazione, che conterrà le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato.
- Approvazione del Piano delle Performance entro il mese di gennaio di ogni anno.
- Garanzia delle pari opportunità;
- Armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici al pubblico con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei paesi dell'Unione Europea;
- Affermazione del principio concorsuale per l'accesso al lavoro pubblico prevedendo la possibilità di riservare una quota non superiore al 50% dei posti messi a concorso per il personale interno;
- Utilizzo dell'istituto della mobilità individuale secondo criteri oggettivi finalizzati ad evidenziare le scelte operate;
- Ridefinizione dei criteri di conferimento o 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;
- Ridefinizione dei criteri di affidamento degli incarichi di collaborazione e consulenza a soggetti estranei all'amministrazione con le indicazioni normative vigenti in materia, al fine di limitarne il numero e di contenere la spesa;
- Razionalizzazione della allocazione dei procedimenti amministrativi;

- Pubblicizzazione della volontà di assunzione di personale tramite mobilità volontaria ed adozione di criteri preventivi di selezione che valorizzino la valutazione delle attitudini e delle capacità in relazione alle esigenze dell'ente.

adozione di criteri preventivi di selezione che valorizzino la valutazione delle attitudini e delle capacità in relazione alle esigenze dell'ente.

Articoli integrativi del regolamento

ART. __ - Valutazione delle performance

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti 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.
2. L'ente é tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o Settori di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.
3. L'ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
4. L'ente adotta altresì 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.
5. Il piano delle performance è adottato unitamente al P.E.G., ovvero entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione.
6. In caso di mancata adozione del piano è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e delle premialità per i dipendenti.
7. Il sistema di valutazione per l'Ente Unione e per i Comuni aderenti è adottato dall'Organismo indipendente di valutazione nominato dall'Unione, conterrà le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato.

ART. ___ - Trasparenza

1. La trasparenza é intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
1. Il sistema di misurazione, programmazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, il sistema premiante, il sistema di integrità e di trasparenza adottati dall'Ente e lo stato di attuazione dei relativi programmi, nonché quanto stabilito dall'art 11, comma 8, lettere da b) a i), del D.Lgs. n.150/2009, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.

ART. ___ – Organismo Indipendente di Valutazione associato

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione delle performance (O.I.V.) è gestito in forma associata ed è costituito dall'Unione dei Comuni.
2. L'OIV può essere monocratico o collegiale ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009. Negli Enti facenti parte l'Unione, se si sceglie l'organo collegiale, l'OIV è costituito dal Segretario Comunale pro tempore, da un esperto esterno all'Amministrazione con competenze in tecniche di valutazione e controllo di gestione e da un Segretario Comunale scelto tra gli altri Enti aderenti all'Unione. Qualora sia istituito l'organo monocratico l'OIV è costituito da un unico esperto con competenze in tecniche di valutazione e controllo di gestione.
3. Il presidente dell'OIV di ciascun Ente viene designato dai componenti stessi.
4. Alla nomina dell'O.I.V. associato provvede il Presidente dell'Unione, assicurando la parità di genere e la sua durata è di anni 3, rinnovabile una sola volta. Ciascun Ente aderente dovrà provvedere alla successiva formalizzazione dei propri o proprio componente dell'OIV associato individuato.
5. L'O.I.V., organo indipendente, al momento del suo insediamento, determina autonomamente i criteri e le modalità relative al proprio funzionamento .
6. Compito dell'O.I.V. associato è verificare la corretta ed economica gestione delle risorse di ciascun Ente, nonché la congruenza dei risultati gestionali con gli indirizzi e gli obiettivi politici di programmazione. L'O.I.V. determina annualmente i parametri di riferimento del controllo anche sulla base delle indicazioni degli organi di vertice politici e a questi riferisce sull'andamento della gestione sia in corso di esercizio che al termine dello stesso.

7. L'O.I.V. associato adotta le metodologie permanenti di valutazione del personale dipendente, provvede alla graduazione dell'indennità di posizione dei dirigenti o Titolari di Posizione Organizzativa e propone ai Sindaci e al Presidente la valutazione dei dirigenti o Titolari di Posizione Organizzativa di ciascun Ente al fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.
8. L'O.I.V. associato supporta i dirigenti o Titolari di Posizione Organizzativa di ciascun Ente nella valutazione dei propri collaboratori e svolge le seguenti attività:
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed Amministrazione;
- valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione;
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo i disposti di legge e dei contratti collettivi nazionali e dei contratti integrativi, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

9. L'O.I.V., associato per l'espletamento della sua attività ha accesso a tutti i documenti amministrativi di ciascun Ente e può richiedere, oralmente o per iscritto, informazioni ai Dirigenti o Titolari di Posizione Organizzativa.
10. L'O.I.V. associato si avvale, per il monitoraggio delle performance e per la pubblicazione del Piano della trasparenza, del sistema informativo del controllo di gestione.
11. Il Responsabile del Personale dell'Unione assume le funzioni di Segretario dell'O.I.V. associato.
12. I componenti dell'O.I.V. non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali svolti sul territorio dell'Unione e di ciascun Ente ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.
13. Non possono altresì essere designati componenti dell'O.I.V.:
- il coniuge, gli ascendenti, i discendenti, i parenti ed affini fino al terzo grado, rispettivamente del Sindaco, dei componenti della Giunta e del Consiglio, del Segretario Comunale e del Revisore dei Conti;
- i Revisori dei Conti;