



COMUNE DI BERBENNO DI VALTELLINA
PROVINCIA DI SONDRIO

ORIGINALE

Cod. n.

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE

N. di Prot.

N. 36 Reg. Delib.

OGGETTO: APPROVAZIONE CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO PER L'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI ALLA LUCE DEI PRINCIPI CONTENUTI NEL D.LGS. N. 150/2009 (RIFORMA BRUNETTA).

L'anno duemiladieci addì diciotto del mese di ottobre alle ore 20.30 nella sede Comunale.

Previa notifica degli inviti personali, avvenuta nei modi e nei termini di legge, si è riunito il Consiglio Comunale in sessione ordinaria ed in seduta pubblica di prima convocazione.

RISULTANO:

	Pres.	Ass.
BONGIOLATTI PIER LUIGI SINDACO	si	
DEL DOSSO DONATO	si	
BERTOLATTI SILVIA		si
GUSMERINI MATTEO	si	
BRICALLI GIANNI	si	
SCARAFONI GIANNI	si	
BONGIOLATTI GIANCARLO	si	
SALA ORAZIO	si	
DEL DOSSO TIZIANO	si	
MANNI VALTER	si	
BARONA MARCO	si	
ROSSI VINCENZO	si	
CATELOTTI SILVANA	si	
BERTINI SILVIA	si	
FUMASONI VALERIO	si	
MAINETTI VITTORIO	si	
DONIZETTI GABRIELE	si	

16

1

Assiste il Segretario Comunale Dott.ssa Rina CERRI.

IL CONSIGLIO COMUNALE

Il **Sindaco** introduce l'argomento e passa la parola all'Assessore Signor **Manni Valter** per l'illustrazione di maggior dettaglio, il cui intervento viene di seguito riportato: "Il decreto legislativo 27.10.2009, n. 150, di attuazione della delega parlamentare di cui alla legge 4.3.2009, n. 15, prevede che le Pubbliche Amministrazioni effettuino una revisione generale dell'organizzazione interna e dei relativi regolamenti, adeguando il tutto alle nuove regole imposte a livello legislativo. Prima di tutto occorre quindi approvare un nuovo regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, la cui competenza è attribuita alla Giunta. Al Consiglio è invece demandata l'approvazione dei criteri generali a cui la Giunta dovrà attenersi nel predisporre il regolamento anzidetto. Non vi sono molti margini di discrezionalità nel definire i criteri generali in quanto non si possono disattendere i principi cardine della riforma Brunetta, né i principi ribaditi dalle disposizioni recenti, già contenuti in altre risalenti al 1997 ed anni successivi. In primis quindi la separazione dei compiti e delle competenze fra organi politici ed apparato amministrativo-burocratico: ai primi spetta il compito di dettare gli indirizzi, le linee guida, gli obiettivi politici, ai secondi di porre in essere tutti gli atti necessari per il loro raggiungimento. Le modalità di accesso al pubblico impiego ed i limiti imposti da disposizioni finanziarie sono altrettanto inderogabili e saranno recepite nel regolamento. Il nuovo sistema di valutazione del merito e gli istituti di premialità, la misurazione e il monitoraggio delle prestazioni, la trasparenza di tutte le relative operazioni, sono l'innovazione principale del decreto Brunetta. Le finalità perseguite dalle disposizioni legislative sono quelle di un miglioramento dell'efficienza, dell'economicità e dell'efficacia della pubblica amministrazione, unitamente alla previsione di strumenti o meccanismi di rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini in relazione ai servizi offerti dall'Ente. Per tali ragioni la Giunta propone l'approvazione dei criteri raggruppati in 5 punti, descritti nella proposta deliberativa, che si possono sintetizzare nei seguenti:

1. Separazione dell'attività di programmazione e controllo dall'attività di gestione.

Agli organi politici competono esclusivamente funzioni di indirizzo politico-amministrativo, la definizione degli obiettivi e dei programmi da attuare, le funzioni di controllo, la verifica circa la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. L'organizzazione complessiva individuerà le figure apicali in modo che a ciascuno di essi sia attribuita la responsabilità di un settore o servizio omogeneo.

La struttura sarà dotata di un sistema di verifica delle prestazioni e dei risultati attraverso lo strumento del controllo di gestione, quale strumento capace di verificare, l'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa. Si provvederà ad un aggiornamento e adeguamento del vigente Nucleo di Valutazione in base alle competenze e funzioni poste in capo all'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) previsto dal DL.lgs. n. 150/2009, da istituire.

2. L'assetto organizzativo deve essere strutturato secondo criteri specifici che assicurino:

- a) l'osservanza del dovere di comunicazione interna ed esterna, privilegiando le connessioni mediante sistemi informatici e statistici;
- b) la responsabilità e la collaborazione di tutto il personale per il risultato della attività lavorativa;
- c) la flessibilità nell'organizzazione delle strutture e nella gestione delle risorse umane,
- d) la responsabilizzazione delle figure apicali in ordine alla gestione della spesa ed al corretto sviluppo dei procedimenti amministrativi;
- e) il miglioramento dei meccanismi di misurazione e valutazione delle performance organizzative;
- f) il sistema della premialità rispetterà i seguenti principi (art. 31 D.Lgs. n. 150/2009):
 - 1) selettività in fascia alta o dell'eccellenza;
 - 2) maggior quota delle risorse di premialità in fascia alta;
 - 3) previsione di almeno tre fasce di merito;
 - 4) progressività delle fasce;
 - 5) effettiva distinzione economica tra le fasce attraverso una premialità diversificata ;
- g) l'informatizzazione delle attività attraverso idonea strumentazione;

h) la ricerca e l'attuazione di modalità gestionali dei servizi attraverso percorsi di cooperazione e coordinamento tra enti che consentano sinergie operative e risparmi di risorse.

3. Sviluppo delle competenze professionali dei dipendenti, attraverso l'aggiornamento.

4. Definizione della struttura organizzativa, prevedendo che l'informazione ai cittadini sia effettuata con processi operativi che utilizzino le possibilità offerte dall'informatizzazione dei servizi; il rispetto della privacy dei terzi nel trattamento dei dati personali; la semplificazione dei rapporti tra amministrazione e cittadino utente;

5. In materia di procedure per l'accesso all'impiego.

Si rispetteranno le norme statali prevedendo, eventualmente, forme di selezione a rilevanza pubblica, riserva di una quota non superiore al 50% dei posti messi a concorso da destinare al personale interno; composizione delle commissioni di concorso esclusivamente con esperti di comprovata competenza, individuazione dei limiti, criteri e modalità ai fini della stipula di contratti a tempo determinato per ruoli apicali, alte specializzazioni e funzionari; individuazione dei limiti, criteri e modalità per l'affidamento di incarichi di collaborazione autonoma, che si applicano a tutte le tipologie di prestazioni; ampio riconoscimento dei principi in materia di parità e pari opportunità per l'accesso ai servizi e al lavoro”;

Al termine dell'esposizione il **Sindaco** dichiara aperta la discussione;

Interviene il Consigliere Signora **Bertini Silvia** che chiede chiarimenti in merito alla lett. f) del punto 2);

L'Assessore Signor **Manni Valter** chiarisce ulteriormente le disposizioni del decreto Brunetta in materia, precisando che vi sarà una ripartizione delle risorse in tre fasce, la quota maggiore di risorse verrà destinata alla fascia più alta mentre l'ultima fascia potrà non avere alcuno stanziamento; gli incentivi non saranno distribuiti a pioggia, bensì in base al merito, la valutazione sarà effettuata sulla scorta di criteri oggettivi, e conseguentemente chi si troverà nella fascia di merito più elevata avrà diritto di percepire la quota maggiore di risorse, rispetto a chi si troverà nella fascia intermedia o nella fascia bassa;

Non essendovi ulteriori interventi viene adottata la seguente deliberazione:

PREMESSO che:

l'approvazione del decreto legislativo 27.10.2009, n. 150, di attuazione della delega parlamentare di cui alla legge 4.3.2009, n. 15, impone, alle amministrazioni pubbliche, una completa revisione dei propri strumenti gestionali ed organizzativi ed una complessiva rivisitazione delle proprie culture di approccio alle risorse umane;

l'art. 16, commi 2 e 3 d.lgs. 150/2009, prevede infatti che: “2. Le Regioni e gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1.

3. Nelle more dell'adeguamento di cui al comma 2, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente Titolo fino all'emanazione della disciplina regionale e locale”

Preso atto che entro il 31.12.2010 deve perciò essere adeguato l'ordinamento, ossia la cosiddetta "macro-organizzazione" del Comune attraverso la modifica e l'aggiornamento del vigente Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi ai principi contenuti nel d.lgs.150/09 di riforma del lavoro pubblico ;

Richiamato il d.lgs.267/2000 (T.U.EE.LL.), in particolare gli articoli:

- art. 89 Fonti.

1. *Gli enti locali disciplinano, 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.*

2. *La potestà regolamentare degli enti locali si esercita, tenendo conto di quanto demandato alla contrattazione collettiva nazionale, nelle seguenti materie:*

a) *responsabilità giuridiche attinenti ai singoli operatori nell'espletamento delle procedure amministrative;*

b) *organi, uffici, modi di conferimento della titolarità dei medesimi;*

c) *principi fondamentali di organizzazione degli uffici;*

d) *procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro;*

e) *ruoli, dotazioni organiche e loro consistenza complessiva;*

f) *garanzia della libertà di insegnamento ed autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca;*

g) *disciplina della responsabilità e delle incompatibilità tra impiego nelle pubbliche amministrazioni ed altre attività e casi di divieto di cumulo di impieghi e incarichi pubblici.*

(...)

ed, in particolare, l'art.48 (Competenze delle giunte)

- art.48 Competenze delle giunte.

1. *La Giunta collabora con il sindaco o con il presidente della provincia nel governo del comune o della provincia ed opera attraverso deliberazioni collegiali.*

2. *La Giunta compie tutti gli atti rientranti ai sensi dell'articolo 107, commi 1 e 2, nelle funzioni degli organi di governo, che non siano riservati dalla legge al consiglio e che non ricadano nelle competenze, previste dalle leggi o dallo statuto, del sindaco o del presidente della provincia o degli organi di decentramento; collabora con il sindaco e con il presidente della provincia nell'attuazione degli indirizzi generali del consiglio; riferisce annualmente al consiglio sulla propria attività e svolge attività propositive e di impulso nei confronti dello stesso.*

3. *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.*

Dato atto perciò che viene attribuita alla Giunta comunale la competenza all'adozione del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;

Considerato che il *restyling* normativo al regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, previsto dal D.Lgs. 150, è riferibile ai seguenti ambiti:

1. la revisione ordinamentale del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche tra dirigenza pubblica, dotazioni organiche, mobilità, accessi e contrattazione collettiva;

2. il nuovo sistema di merito ed il relativo assetto premiale;

3. il monitoraggio, la misurazione e la valutazione delle prestazioni rese dalle strutture e dalle risorse umane (ciclo di gestione della performance);

4. la trasparenza del ciclo di gestione della performance;

Riconosciuto:

- che la riforma è improntata alla crescita dell'efficienza, economicità ed efficacia dell'operato della pubblica amministrazione, da realizzarsi innanzitutto attraverso una maggiore responsabilizzazione della dirigenza (posizioni apicali), intesa quale posizione di lavoro imprescindibile nel sistema di

separazione tra poteri di indirizzo e di controllo politico-amministrativo e attività gestionali, nonché nella direzione degli uffici e dei servizi;

- che la responsabilizzazione della dirigenza pubblica passa attraverso il riconoscimento della più ampia autonomia decisionale nella organizzazione degli uffici e nella gestione del personale - la cosiddetta "micro-organizzazione" – attraverso l'espressione dei poteri datoriali attribuiti ai dirigenti medesimi, che ne valorizzano il ruolo manageriale;
- 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* delle prestazioni e delle attività, dei dirigenti/posizioni apicali, dei dipendenti e della struttura nel suo complesso;
- che devono essere adottati modalità e strumenti per rendere effettiva la trasparenza del ciclo di gestione della performance;
- che deve essere rivisto e aggiornato il ruolo del Nucleo di Valutazione in relazione alle funzioni e compiti attribuiti all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) previsto dal D.Lgs. 150;

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);

Visto il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione G.C. n. 61/1999, successivamente modificato con deliberazione G.C. n. 89 del 19.04.2000;

Dato atto:

- che 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. 18 agosto 2000, n. 267, trattandosi di un atto di indirizzo;
- che il presente provvedimento non è neppure soggetto, per sua natura, al parere di regolarità contabile di cui al medesimo art. 49 del D.Lgs. n° 267 del 18/08/2000;

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

Atteso che è stata data formale comunicazione dei contenuti del presente atto alle organizzazioni sindacali;

Con voti favorevoli n. 11, astenuti n. 5 (Catelotti Silvana, Bertini Silvia, Fumasoni Valerio, Mainetti Vittorio, Donizetti Gabriele), contrari n. 0, resi in forma palese dai n. 16 Consiglieri presenti

DELIBERA

- 1) Di approvare la narrativa che precede e che forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) Di definire i seguenti indirizzi per la modifica e l'aggiornamento entro il 31.12.2010 del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi alla luce dei principi introdotti dal d.lgs.150/09 (decreto Brunetta):

Il modello organizzativo del Comune dovrà essere articolato e svilupparsi attraverso una logica organizzativa e culturale ispirata ai seguenti criteri - guida:

1. PROGETTAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Separazione dell'attività di programmazione e controllo dall'attività di gestione. Agli organi politici competono esclusivamente funzioni di indirizzo politico-amministrativo, la definizione degli obiettivi e dei programmi da attuare, le funzioni di controllo, la verifica circa la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti.

L'attività lavorativa sarà focalizzata non sui singoli atti, isolatamente considerati, ma su una attività amministrativa per programmi, progetti ed obiettivi, dove i singoli passaggi procedurali non hanno più un valore autonomo, ma contano prevalentemente in relazione al risultato finale.

La programmazione è intesa come presupposto ragionato dell'attività da svolgere, idonea a conseguire gli obiettivi prefissati e al raggiungimento del risultato prestabilito con il minore impiego di mezzi e nel minor tempo possibile.

L'attribuzione delle funzioni gestionali è atto di programmazione che sarà inserito nel procedimento di approvazione del Piano Risorse Obiettivi. L'organizzazione complessiva individuerà le figure apicali in modo che a ciascuno di essi sia attribuita la responsabilità di un settore o servizio omogeneo, con la gradualità e l'ampiezza che verranno definite dall'organo politico.

Il modulo organizzativo dovrà comunque essere ispirato al principio di direzione, anziché a quello di gerarchia, non essendo quest'ultimo più adeguato ad un effettivo snellimento e ad una effettiva incisività dell'azione amministrativa. Gli strumenti operativi a disposizione degli organi di gestione sono le direttive, le determinazioni, gli atti di organizzazione a contenuto discrezionale (tecnico o misto).

La struttura sarà dotata di un sistema di verifica delle prestazioni e dei risultati attraverso lo strumento del controllo di gestione, quale strumento capace di verificare, l'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati. Si provvederà ad un aggiornamento e adeguamento del vigente Nucleo di Valutazione in base alle competenze e funzioni poste in capo all'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) previsto dal DL.lgs. n. 150/2009, da istituire.

2. CRITERI ORGANIZZATIVI SPECIFICI

L'assetto organizzativo, informato ai principi del buon andamento, dell'imparzialità, dell'autonomia (distinzione delle competenze tra apparato burocratico ed apparato politico nel quadro di una armonica collaborazione tesa al raggiungimento degli obiettivi), della funzionalità, dell'economicità, della professionalità e della responsabilità, deve essere strutturato secondo criteri specifici che assicurino:

- i) il collegamento delle attività attraverso l'osservanza del dovere di comunicazione interna ed esterna, privilegiando le connessioni mediante sistemi informatici e statistici;
- j) la responsabilità e la collaborazione di tutto il personale per il risultato della attività lavorativa;
- k) la flessibilità nell'organizzazione delle strutture e nella gestione delle risorse umane, attraverso processi di formazione, mobilità e riconversione professionale finalizzati al raggiungimento degli obiettivi dell'ente, nel rispetto delle categorie di appartenenza e delle specifiche professionalità e nell'ambito della normativa contrattuale;
- l) la responsabilizzazione delle figure apicali in ordine alla gestione della spesa ed al corretto sviluppo dei procedimenti amministrativi;
- m) il miglioramento dei meccanismi di 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;
- n) il sistema della premialità rispetterà i seguenti principi (art. 31 D.Lgs. n. 150/2009):
 - 1) selettività in fascia alta o dell'eccellenza;
 - 2) maggior quota delle risorse di premialità in fascia alta;
 - 3) previsione di almeno tre fasce di merito;
 - 4) progressività delle fasce;
 - 5) effettiva distinzione economica tra le fasce attraverso una premialità diversificata;
- o) l'informatizzazione delle attività attraverso idonea strumentazione;

p) la ricerca e l'attuazione di modalità gestionali dei servizi attraverso percorsi di cooperazione e coordinamento tra enti che consentano sinergie operative e risparmi di risorse.

Per gli interventi di attuazione degli obiettivi e dei programmi, l'assetto organizzativo deve assumere il metodo della programmazione del lavoro, assicurando le misure necessarie per la verifica dello stato di attuazione e della rispondenza ai bisogni ed alle domande.

3. FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

Valenza fondamentale e strategica per la crescita individuale e professionale deve essere assegnata allo sviluppo della formazione, aggiornamento e valorizzazione del personale. Il bilancio deve prevedere gli stanziamenti adeguati. L'alta specializzazione e la conseguente valorizzazione delle risorse umane, attraverso i percorsi formativi messi in atto dall'Ente, saranno l'elemento strategico attraverso il quale migliorare la risposta in termini di qualità dei servizi erogati ai cittadini e al contempo assicurare la crescita professionale del personale dipendente.

4. CRITERI PER LO SVILUPPO DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

Nella definizione delle strutture organizzative occorre tenere in considerazione i principi di economicità, efficacia e pubblicità attraverso:

- a) l'informazione ai cittadini con processi operativi che utilizzino appieno le possibilità offerte dall'informatizzazione dei servizi;
- b) il rispetto della privacy dei terzi (persone fisiche e giuridiche) nel trattamento dei dati personali;
- c) la semplificazione dei rapporti tra amministrazione e cittadino utente sicché l'informazione non debba essere faticosamente ricercata ma venga fornita in modo preciso e puntuale nelle formule di accesso più opportune, semplici e tempestive;
- d) la continuità dell'azione amministrativa anche in assenza della figura apicale, mediante sistemi di attribuzione di funzioni o di deleghe temporanee;
- e) la semplificazione degli atti amministrativi in un linguaggio comprensibile ai cittadini.

5. CRITERI RELATIVI ALL'ACCESSO ALL'IMPIEGO ED ALLA GESTIONE DEL PERSONALE

In materia di procedure per l'accesso all'impiego nell'organizzazione comunale occorre, nel rispetto dei principi di legalità, pubblicità e trasparenza e ferma l'osservanza degli obblighi di correttezza ed imparzialità, orientarsi verso:

- a) individuazione di specifici percorsi concorsuali e di selezione a rilevanza pubblica, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire; riserva di una quota non superiore al 50% dei posti messi a concorso da destinare al personale interno;
- b) composizione delle commissioni di concorso esclusivamente con esperti di comprovata competenza ed esperienza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari e dirigenti delle Amministrazioni locali o docenti;
- c) individuazione dei limiti, criteri e modalità ai fini della stipula di contratti a tempo determinato per ruoli apicali, alte specializzazioni e funzionari;
- d) individuazione dei limiti, criteri e modalità per l'affidamento di incarichi di collaborazione autonoma, che si applicano a tutte le tipologie di prestazioni;
- e) ampio riconoscimento dei principi in materia di parità e pari opportunità per l'accesso ai servizi e al lavoro.