



**COMUNE DI DUE CARRARE**  
**PROVINCIA DI PADOVA**

COPIA

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 158**

Verbale letto, approvato e Sottoscritto

IL PRESIDENTE  
 Fto Vason Sergio

**Oggetto: Approvazione stralcio Regolamento degli uffici e dei servizi - Misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa.**

IL SEGRETARIO COMUNALE  
 Fto D'Alessandro Emanuella

N. 402 reg. Pubbl.  
 REFERTO DI PUBBLICAZIONE  
 Certifico io sottoscritto Segretario Comunale che copia della presente delibera viene affissa all'albo comunale per la pubblicazione di 15 giorni consecutivi con decorrenza dal giorno

26 APR 2011

L'anno **duemiladieci**, addì **ventotto** del mese di **dicembre** alle ore **13.00** nella Sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale,

All'appello nominale risultano:

IL SEGRETARIO COMUNALE  
 Fto D'Alessandro Emanuella

Ruolo	Cognome e Nome	Pres	Ass. G	Ass. I
Sindaco	Vason Sergio	X		
Vice Sindaco	Garbo Claudio	X		
Assessore	Crivellaro Giampiero		X	
Assessore	Romanato Mario	X		
Assessore	Paggiaro Gabriele	X		
Assessore	Burattin Graziano	X		

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**  
 La presente deliberazione pubblicata a norma di legge all'albo Pretorio  
**E' DIVENUTA ESECUTIVA**  
 x Ai sensi dell'art. 134 comma 3 del D.Lgs 267/2000.

Il .....  
**E' DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE**  
 Ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs 267/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
 Fto D'Alessandro Emanuella

Trasmessa ai capigruppo consiliari il

25 APR 2011

**Partecipa** alla seduta la Sig.ra **D'Alessandro Emanuella** Segretario Comunale, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **Vason Sergio**, nella sua qualità di Sindaco del Comune, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento in oggetto.

SERVIZIO FINANZIARIO

Registrato impegno n.

Il

IL RAGIONIERE

**Copia conforme all'originale.**

Li, \_\_\_\_\_  
 IL RESP. DEL SERV. SEGRETERIA  
 Bertipaglia Catia

**Deliberazione della Giunta Comunale n. 158 del 28/12/2010**

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA E CONTABILE**

Espresso ai sensi dell'art. 49 c. 1 del D.L.gs 267 del 18.8.2000

**POSITIVO**

Li, 28/12/2010

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

f.to Romanato Maria

**Oggetto : Approvazione stralcio Regolamento degli uffici e dei servizi – Misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa.**

**LA GIUNTA 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); tale riforma è improntata alla crescita dell'efficienza, economicità ed efficacia dell'operato della pubblica amministrazione, da realizzarsi innanzitutto attraverso una maggiore responsabilizzazione della dirigenza; 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;

**Rilevata** la necessità, nelle more della modifica di tutto il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, ai sensi dell'art.16, commi 2 e 3, del d.lgs. n. 150/09, lo stralcio relativo alla misurazione ed alla valutazione della performance individuale ed organizzativa;

**Esaminato** l'allegato regolamento per la misurazione e la valutazione della performance individuale ed organizzativa, composto di n. 9 articoli, che costituisce stralcio del regolamento degli uffici e dei servizi e ritenuto meritevole di approvazione;

**Dato atto** che il predetto stralcio di regolamento è stato consegnato in copia al Rappresentante Provinciale delle Organizzazioni Sindacali presenti nell'Ente, come da verbale della seduta del 28/12/2010 che ha recepito le disposizioni già approvate in altri Comuni e che con successivi provvedimenti saranno adottate le linee guida consiliari e l'eventuale successiva modifica del regolamento, previo confronto con le parti interessate, trattasi di mero adempimento formale;

**Visti** l'art. 89 ed, in particolare, l'art. 48 del d.lgs.267/00, il quale attribuisce 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;

**VISTI** i pareri tecnico contabile favorevoli espressi dal responsabile del settore finanziario ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. n. 267/2000;

**CON** voti unanimi espressi nelle forme di legge;

**DELIBERA**

1. di approvare la narrativa che precede, qui intesa integralmente riportata;
2. di approvare l'allegato regolamento per la misurazione e la valutazione della performance individuale ed organizzativa, composto di n. 9 articoli, che costituisce stralcio del regolamento degli uffici e dei servizi e parte integrante e sostanziale della presente.

**COMUNE DI DUE CARRARE**  
**PROVINCIA DI PADOVA**

***Regolamento per l'istituzione e l'applicazione del sistema di  
misurazione e valutazione della performance  
(art.1-16 D.Lgs.150 del 2009)***

(Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 158 del 28/12/2010)

**INDICE**

ART. 1 - *Oggetto e finalità*

ART. 2 - *Soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance*

ART. 3 - *Ciclo della Performance*

ART. 4 - *Programmazione*

ART. 5 - *Piano della Performance*

ART. 6 - *Assegnazione degli obiettivi oggetto di valutazione*

ART. 7 - *Monitoraggio*

ART. 8 - *Verifica Finale e valutazione*

ART. 9 - *Trasparenza*

**Art.1**

***Oggetto e finalità***

1. Il presente regolamento disciplina il sistema di misurazione e di valutazione della performance della struttura organizzativa dell'ente e dei suoi dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi resi e implementare le competenze professionali del personale, rendendo possibile il sistema premiale in un adeguato sistema di trasparenza.

**Art.2**

***Soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance***

1. Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'ente intervengono: il Nucleo di Valutazione, il Sindaco, la Giunta, le posizioni organizzative, il Direttore Generale/ Segretario Comunale;
2. Il NdV. è un organo monocratico costituito dal Direttore Generale)Segretario generale segretario che si avvale, per l'istruttoria, del supporto delle posizioni organizzative, del

- servizio personale e del Sindaco.
3. Il NdV resta in carica fino alla scadenza del mandato amministrativo dell'Amministrazione.
  4. Le competenze del NdV sono:
    - supporta l'attività di controllo strategico;
    - definisce il sistema di pesatura delle posizioni organizzative da sottoporre all'approvazione dalla Giunta Comunale;
    - definisce il sistema di valutazione, da sottoporre all'approvazione dalla Giunta Comunale;
    - monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione e ne verifica la condivisione; apporta i necessari adeguamenti, comunica eventuali criticità alla Giunta Comunale;
    - individua gli obiettivi sui quali effettuare la valutazione delle posizioni organizzative, sulla base del Piano della Performance;
    - valida la Relazione sulla Performance;
    - propone al Sindaco la valutazione annuale delle posizioni organizzative e l'attribuzione dei premi;
    - riscontra l'assolvimento degli obblighi sulla trasparenza di cui all'art.10.
  5. Il servizio personale supporta il NdV curando la misurazione delle Performance individuali e di Area.

### **Art.3** **Ciclo della Performance**

1. Il Ciclo della Performance si articola nelle seguenti fasi:
  - a. programmazione triennale e annuale;
  - b. monitoraggio infrannuale sullo stato di attuazione;
  - c. valutazione finale e rendicontazione dei risultati alla Giunta Comunale, nonché ai cittadini attraverso le forme di trasparenza previste all'art.10.

FASI	Documento	Organo Competente/Deliberante
Programmazione	Relazione Previsionale e Programmatica	Consiglio Comunale
	Bilancio di Previsione	Consiglio Comunale
	PEG	Giunta Comunale
	Delibera sistema di valutazione	Giunta Comunale
	Piano Performance	Giunta Comunale
	Schede di valutazione PO	NdV(recepimento Piano delle Performance) e Sindaco
	Schede di valutazione dipendente	P.O.
Monitoraggio	Monitoraggio	Giunta
Verifica	Verifica finale	Giunta
	Relazione finale sulla Performance	Giunta , NdV (validazione)
	Attribuzione premio PO	Sindaco, su proposta del NdV

**Art.4**  
**Programmazione**

1. L'Ente, in fase di predisposizione del Bilancio di Previsione annuale e triennale, definisce i programmi nella Relazione Previsionale e Programmatica.
2. Successivamente all'approvazione del Bilancio di Previsione, la Giunta Comunale approva il Piano Esecutivo di Gestione contenente sia le risorse finanziarie attribuite a ciascun Settore sia l'individuazione degli obiettivi di mantenimento, miglioramento e sviluppo per l'anno di riferimento ai medesimi Settori.

**Art.5**  
**Piano della Performance**

1. La giunta comunale adotta un documento programmatico triennale, denominato Piano delle Performance, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi annuali e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati alle posizioni organizzative ed i relativi indicatori.
2. Tali obiettivi saranno oggetto di monitoraggio e valutazione nell'ambito del sistema premiante dell'Ente.
3. Gli obiettivi sono definiti:
  - a. In funzione dei risultati che il Settore deve raggiungere;
  - b. In funzione di specifici risultati che sono richiesti al Responsabile di Settore;
  - c. in relazione ad esigenze intersettoriali;e riguardano aspetti delle competenze professionali, dei comportamenti organizzativi e delle attività da realizzare.
4. Il Piano della Performance deve prevedere indicatori commisurabili a valori di riferimento, derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe, confrontabili, ove possibile, con quelli del triennio precedente.

**Art.6**  
**Assegnazione degli obiettivi oggetto di valutazione**

1. Il NdV assegna, sulla base del Piano delle Performance approvato dalla Giunta, per ogni posizione organizzativa gli obiettivi individuali e di unità organizzativa oggetto di valutazione, nonché gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità.
2. Gli obiettivi assegnati, in termini di competenze, di comportamenti organizzativi e di attività da realizzare, sono inseriti in un'apposita scheda;
3. Le posizioni organizzative affidano ai dipendenti della propria area gli obiettivi oggetto di valutazione entro un mese dall'approvazione del Piano della performance, mediante apposita scheda.

**Art.7**  
**Monitoraggio**

1. Nel corso dell'esercizio la Giunta, con il supporto del servizio di controllo di gestione, effettua almeno 1 monitoraggio intermedio, nel quale viene rilevato lo stato di avanzamento degli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano delle Performance. Vengono misurati i valori degli indicatori attesi ed effettuate le eventuali riprogrammazioni.

**Art. 8**  
**Verifica Finale e valutazione**

1. Al termine dell'esercizio viene effettuata la verifica sullo stato di attuazione degli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano delle Performance (Relazione sulla Performance) con il supporto del servizio personale sulla base dei dati forniti dalle posizioni organizzative. Il NdV valida la relazione sulla Performance, in seguito alla quale la Giunta approva i documenti di verifica finale. L'adozione della relazione sulla performance avviene entro il 30 aprile.
2. Il NdV assegna la valutazione e propone l'attribuzione del premio annuale al Sindaco entro il 31 maggio.
3. Le posizioni organizzative di area effettuano analogamente la valutazione dei propri dipendenti, predisponendo e compilando la scheda, cui segue un colloquio individuale per la consegna.

**Art.9**  
**Trasparenza**

1. Il Piano della Performance con gli indicatori di misurazione, nonché la Relazione sulla performance sono pubblicati sul sito istituzionale dell'ente sotto la voce "Trasparenza, valutazione e merito".