



# COMUNE DI LIMENA

Provincia di Padova

COPIA

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. **115**

### OGGETTO:

**APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE E L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

L'anno **duemilaundici** il giorno **sei** del mese di **luglio** alle ore **17:30**.

Nella sala delle adunanze, previamente convocata si è riunita la giunta comunale composta:

<b>COSTA GIUSEPPE</b>	SINDACO	A
<b>MARTINELLO MAURIZIO</b>	VICE SINDACO	P
<b>BARICHELLO JODY</b>	ASSESSORE	P
<b>RUZZA EDOARDO</b>	ASSESSORE	P
<b>TONAZZO STEFANO</b>	ASSESSORE	P
<b>TOUBAI BABAZADEH STEFANO</b>	ASSESSORE	A
<b>SELMIN MARCO</b>	ASSESSORE	P

Il Sig. MARTINELLO MAURIZIO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Partecipa alla seduta CARTISANO PIER PAOLO nella sua qualità di Segretario Comunale.

---

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue

IL PRESIDENTE  
F.to MARTINELLO MAURIZIO

IL SEGRETARIO  
F.to CARTISANO PIER PAOLO

---

### REFERTO DI PUBBLICAZIONE

N. \_\_\_\_\_ di reg. pubblicazione

Si certifica che copia della presente deliberazione viene inserita all'albo pretorio online per 15 giorni consecutivi da oggi, ai sensi dell'art. 32 della L. 69/2009

Addì, \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to CARTISANO PIER PAOLO

La presente copia è conforme all'originale.

Addì \_\_\_\_\_  
L'incaricato

ESECUTIVA IL

### CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la suesesa deliberazione pubblicata nelle forme di legge **E' DIVENUTA ESECUTIVA** a sensi dell'art.134, comma 3 del D. Lgs. 267/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to CARTISANO PIER PAOLO



# **OGGETTO: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE E L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Richiamata la propria deliberazione n. 125 del 15.12.2004, esecutiva, con la quale veniva approvato il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, predisposto nell'osservanza delle disposizioni recate dai decreti legislativi 18 agosto 2000, n. 267 e 30 marzo 2001, n. 165, nonché delle disposizioni recate dai contratti collettivi nazionali di lavoro del personale del comparto delle Regioni – Autonomie locali;

Vista la deliberazione consiliare n. 24 del 26.05.2011, esecutiva, con la quale sono stati approvati i criteri generali in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni in attuazione dell'obbligo previsto dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, meglio noto come “Riforma Brunetta”, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ...etc....”;

Considerato che i criteri generali di cui al succitato provvedimento consiliare hanno valenza di atto d'indirizzo politico del Consiglio nei confronti della Giunta comunale alla quale, secondo la vigente legislazione – art. 48, comma 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – rimane attribuita la competenza esclusiva regolamentare sulle materie del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e dei Regolamenti allo stesso collegati;

Atteso che con propria deliberazione n. 108 del 22.06.2011, dichiarata immediatamente eseguibile, sono state introdotte alcune modificazioni al succitato regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi in applicazione dei criteri generali approvato con deliberazione consiliare n. 24/2011, esecutiva;

### **Richiamati:**

- l'articolo 89, comma 5, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, e successive modificazioni ed integrazioni, il quale dispone che l'Amministrazione comunale può procedere all'organizzazione e alla gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti attribuiti;
- l'articolo 48, comma 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, che attribuisce, nello specifico, alla Giunta comunale l'adozione del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri stabiliti, in applicazione dell'art. 42, comma 2, lettera a), dal Consiglio comunale;
- gli articoli 4, 5 e 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni, che definiscono principi in materia di organizzazione e di disciplina degli uffici;
- l'art. 40, comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che esclude dalle materie oggetto di contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici;

- il D.Lgs. 29 ottobre 2009, n. 150, che detta principi in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, di efficienza e di trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, nonché della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici, cui anche gli Enti Locali sono chiamati ad adeguarsi;

Atteso che è volontà di questa Amministrazione adeguarsi ai principi contenuti nel D.Lgs. 150/2009 mediante l'adozione del regolamento in oggetto;

Dato atto che:

- il Regolamento per l'istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, di cui all'allegato sub A), di attuazione del Titolo II del D.Lgs. 150/2001, 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;

Ritenuto, in questa sede, di rinviare l'attuazione del Titolo III "**Meriti e premi**" del D.Lgs. 150/2001, successivamente alla sottoscrizione del nuovo CCNL per le autonomie locali, in quanto:

- all'art. 29 è espressamente previsto: "*Fermo quanto previsto dall'art. 31, per le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e per gli enti locali, le disposizioni del presente Titolo hanno carattere imperativo, non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva e sono inserite di diritto nei contratti collettivi ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile a decorrere dal periodo contrattuale successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto*";

- all'art. 40 "*.....le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente all'entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della legge 15/2009.....*";

- ed inoltre all'art. 65, comma 1, "*Entro il 31 dicembre 2010, le parti adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente alla contrattazione collettiva, alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del presente decreto*"; comma 2 "*In caso di mancato adeguamento ai sensi del comma 1, i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto cessano la loro efficacia dal 1° gennaio 2011 e non sono ulteriormente applicabili*"; comma 4 "*Relativamente al comparto regioni e autonomie locali, i termini di cui ai commi 1 e 2 sono fissati rispettivamente al 31 dicembre 2011 e al 31 dicembre 2012, fermo restando quanto previsto dall'art. 30, comma 4.*";

Dato atto che si darà informazione ai soggetti sindacali, compresa la RSU locale, sul contenuto del presente atto, come previsto dall'art. 7 del C.C.N.L. del 1° aprile 1999;

Visto l'allegato testo di Regolamento e ritenuto meritevole di approvazione;

Visti:

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- i contratti collettivi di lavoro;
- lo Statuto Comunale;

Acquisito l'allegato parere di regolarità tecnica reso a norma dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi palesi;

## **DELIBERA**

- 1) di approvare il Regolamento per l'istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, composto da n. 11 articoli e di cui all'allegato sub A) che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
  - 2) di dare atto che l'allegato regolamento abroga ogni altra disposizione regolamentare in materia di organizzazione contenuta in altri Regolamenti del Comune nonché ogni altra disposizione contrastante con le disposizioni in essi inserite;
  - 3) di informare, ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. del 1° aprile 1999, le R.S.U. sull'adozione del presente atto;
  - 4) di dichiarare la presente deliberazione, con separata votazione unanime palese, immediatamente eseguibile a norma dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.
- 

Pareri ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000:

- Visto si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica:

Limena li 15/06/2011

Il Segretario Comunale  
F.to Dott. Pier Paolo Cartisano

---

**Allegato A) alla delibera di G.C. n. 115 del 06.07. 2011**

**COMUNE DI LIMENA**  
*Provincia di Padova*

**REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE E L'APPLICAZIONE DEL  
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA  
PERFORMANCE**

## **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 – Analisi di *benchmarking***

**Art. 10 – Trasparenza**

**Art. 11 – Pubblicazione – entrata in vigore**

## ***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 Sindaco, la Giunta, il Segretario Comunale, il Nucleo di Valutazione, i Responsabili dei servizi-Aree, il servizio di controllo di gestione e personale.

2. Il Nucleo di Valutazione è un organo costituito dal Segretario comunale e da un membro esterno (con esclusione del Segretario quando il medesimo sia oggetto di valutazione), che si avvale del servizio di controllo di gestione, del servizio personale e del Sindaco.

3. Il componente esterno del Nucleo di Valutazione viene nominato con decreto del Sindaco e dura in carica tre anni.

4. Il Nucleo di Valutazione:

- 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 dei Responsabili dei servizi-Aree/ posizioni organizzative, sulla base del Piano della Performance;
- valida la Relazione sulla Performance;
- propone al Sindaco la valutazione annuale dei Responsabili dei servizi-Aree/ posizioni organizzative e l'attribuzione dei premi;
- riscontra l'assolvimento degli obblighi sulla trasparenza di cui all'art. 10.

5. Il servizio di controllo di gestione supporta il Nucleo di Valutazione 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.

<b>FASI</b>	<b>Documento</b>	<b>Organo Competente/Deliberante</b>
<b>Programmazione</b>	Relazione Previsionale e Programmatica	Consiglio Comunale
	Bilancio di Previsione	Consiglio Comunale
	PEG	Giunta Comunale
	Delibera sistema di valutazione per i Responsabili dei Servizi – Posizioni Organizzative	Giunta Comunale (su proposta del Nucleo di Valutazione)
	Piano delle Performance	Giunta Comunale
	Schede di valutazione dei Responsabili dei Servizi – Posizioni Organizzative	Nucleo di Valutazione (ricepimento Piano delle Performance) e Sindaco
	Schede di valutazione dei dipendenti	Responsabili dei Servizi – Posizioni Organizzative
<b>Monitoraggio</b>	Monitoraggio	Giunta Comunale
<b>Verifica</b>	Verifica finale	Giunta Comunale
	Relazione finale sulla Performance	Giunta Comunale, Nucleo di Valutazione (validazione)
	Attribuzione premio ai responsabili dei servizi/Aree/Posizioni organizzative	Sindaco su proposta del Nucleo di Valutazione

#### **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 (PEG) o analogo strumento contenente sia le risorse finanziarie attribuite a ciascuna area sia l'individuazione degli obiettivi di mantenimento, miglioramento e sviluppo per l'anno di riferimento alle medesime articolazioni organizzative.

#### **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 ai Responsabili dei servizi-Aree/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 l'articolazione organizzativa deve raggiungere;
  - b) in funzione di specifici risultati che sono richiesti al Responsabile del servizio-Area;
  - c) in relazione ad esigenze intersettoriali,
 e riguardano aspetti delle competenze professionali, dei comportamenti organizzativi e delle attività da realizzare.
4. Il Piano delle 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 Nucleo di Valutazione assegna, sulla base del Piano delle Performance approvato dalla Giunta comunale, per ogni Responsabile del servizio-Area/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 sottoscritta del Nucleo di Valutazione e dal Sindaco.
3. I Responsabili dei servizi-Aree/Posizioni organizzative affidano ai dipendenti della propria area gli obiettivi oggetto di valutazione entro un mese dall'approvazione del Piano delle Performance, mediante apposita scheda.

## **Art. 7**

### ***Monitoraggio***

1. Nel corso dell'esercizio la Giunta comunale, con il supporto del servizio di controllo di gestione, effettua almeno un 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 controllo di gestione sulla base dei dati forniti dai Responsabili dei servizi-Aree/Posizioni organizzative. Il Nucleo di Valutazione valida la relazione sulla Performance, in seguito alla quale la Giunta comunale approva i documenti di verifica finale. L'adozione della relazione sulla performance avviene entro il 30 aprile.
2. Il Nucleo di Valutazione assegna la valutazione e propone l'attribuzione del premio annuale al Sindaco entro il 31 maggio.
3. I Responsabili dei servizi-Aree/Posizioni organizzative effettuano analogamente la valutazione dei propri dipendenti, predisponendo e compilando la scheda, cui segue un colloquio individuale per la consegna.

## **Art. 9**

### ***Analisi di benchmarking***

1. Sulla base dei risultati rilevati nei vari enti il servizio del Controllo di Gestione effettua analisi di benchmarking mirate, nelle quali i risultati ottenuti dalle diverse amministrazioni del territorio vengono messi a confronto.

## **Art.10**

### ***Trasparenza***

1. Il Piano delle 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".

***Art. 11***

***Pubblicazione – entrata in vigore***

1. Il presente regolamento entrerà in vigore in seguito agli adempimenti previsti dall'art. 64 – comma 6 dello statuto comunale.
2. Esso è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.