

**COMUNE DI SACCOLONGO**  
**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. 40 del 14/03/2011)

**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. 10 - Pubblicazione-entrata in vigore

**Art.1**  
**Oggetto e finalità**

1. Il presente regolamento costituisce adeguamento del proprio ordinamento ai principi contenuti nel Titolo II del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 disciplinando 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: l'Organismo Comunale di Valutazione, il Sindaco, la Giunta, le posizioni organizzative, il Segretario Comunale ed il personale.
2. La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa. Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e-bis del D. Lgs n. 165/2001, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti.
3. A tal fine si individuano le seguenti aree di responsabilità collegate alle esistenti posizioni organizzative:

Area posizione organizzativa	N. responsabili posizioni organizzative	N. dipendenti nell'ambito della posizione organizzativa
Area amministrativa	1	Max 7
Area contabile	1	Max 4
Area tecnica	1	Max 8

4. La misurazione e valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative è attribuita ad un organismo comunale di valutazione (O.C.V.) della performance che viene individuato nella figura del segretario comunale, che si avvale per l'istruttoria, del supporto del servizio personale e del Sindaco e resta in carica fino al termine dell'incarico di Segretario Comunale.
5. La valutazione del segretario comunale è attribuita alla competenza del Sindaco. In caso di segreteria convenzionata la valutazione è attribuita al Sindaco del Comune capoconvenzione, sentiti i Sindaci degli altri Comuni convenzionati.
6. L'O.C.V. Organismo Comunale di Valutazione:
  - 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.

**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.

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

**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 ciascuna Area sia l'individuazione degli obiettivi di mantenimento, miglioramento e sviluppo per l'anno di riferimento alle medesime Aree.

**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 l'Area 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. L'Organismo Comunale di Valutazione 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 sottoscritta del Nucleo di Valutazione e dal Sindaco.
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 formale delibera, 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 controllo di gestione sulla base dei dati forniti dalle posizioni organizzative. L'O.C.V. 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. L'Organismo Comunale di Valutazione 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. Valutazione da effettuarsi prima di quella dei capi area.

**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".

**Art. 10**  
**Pubblicazione – entrata in vigore**

1. Il presente regolamento entra in vigore a intervenuta esecutività della relativa delibera di approvazione.
2. Esso è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente allo scopo di favorire il controllo sul rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità.