



Comune di Battaglia Terme

Provincia di Padova

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 91

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to DONA DANIELE

IL SEGRETARIO COM.LE
F.to RIGONI GIOVANNI

REFERITO DI PUBBLICAZIONE:
N. 142 Reg. Pub.

Certifico io sottoscritto Segretario comunale, su conforme dichiarazione dell'incaricato alla pubblicazione atti, che copia della presente delibera è stata affissa all'albo comunale per la pubblicazione dal 28-03-2014 e vi rimarrà fino al 12-04-2014.
addì 28-03-2014

L'INCARICATO
F.to Moretto Maria Antonietta

IL SEGRETARIO COM.LE
F.to RIGONI GIOVANNI

E' copia conforme all'originale.
Li 28-03-2014

L'ADDETTO DI SEGRETERIA

ESTREMI DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 terzo comma del D.Lsg. 267/2000.

Li

IL SEGRETARIO COMUNALE

OGGETTO:

APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE, VALUTAZIONE, TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE.

L'anno **duemilatredici**, addì **ventisette** del mese di **dicembre** alle ore **10:10**, presso l'ufficio del Sindaco, previamente convocata, si è riunita la Giunta Comunale così composta:

DONA DANIELE	SINDACO	P
BALDIN ALESSANDRO	VICESINDACO	P
BEVILACQUA VELIA	ASSESSORE	P
BOARETTO LUCIA	ASSESSORE	P
PEGORARO ENZO	ASSESSORE	P
BEDIN ALFREDO	ASSESSORE	P

Partecipa alla seduta il Sig. RIGONI GIOVANNI, Segretario Comunale.

Il Sig. DONA DANIELE nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

PREMESSO che:

- l'art. 7 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" stabilisce che, nel rispetto dei principi fissati dalla legge e dallo statuto, il Comune e la Provincia adottino regolamenti nelle materie di propria competenza, in particolare per l'organizzazione ed il funzionamento delle istituzioni e degli organismi di partecipazione, per il funzionamento degli organi e degli uffici e per l'esercizio delle funzioni;
- l'art. 42, comma 2, lettera a), del citato decreto legislativo n. 267/2000 attribuisce al Consiglio la competenza per la definizione dei criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi;
- l'art. 48, comma 3, del medesimo decreto legislativo n. 267/2000 demanda alla competenza della Giunta l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;
- l'art. 89 del medesimo decreto legislativo n. 267/2000 al comma 1, precisa che 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, individuando altresì le materie nelle quali si esercita la potestà regolamentare;
- ai sensi dell'art. 2, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", il quale, all'art. 1, comma 2, reca disposizioni volte ad assicurare una "migliore organizzazione del lavoro, il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva, elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera, il riconoscimento di meriti e demeriti, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, il rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, nonché la trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità";

VISTI, in particolare, del citato decreto legislativo n. 150/2009:

- l'art. 3, comma 1, in base al quale la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti 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; ai sensi del comma 2, ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;
- l'art. 7, comma 1, in base al quale le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale; a tal fine adottano, con apposito provvedimento, il "Sistema di misurazione e valutazione della performance";

- l'art. 7, comma 2, lettera a), il quale assegna la funzione di misurazione e valutazione della performance all'Organismo indipendente di valutazione della performance, di cui all'art. 14 del decreto stesso;
- l'art. 8, che definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa;
- l'art. 9, che definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale;

VISTA la delibera n. 121/2010 della Commissione per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche, in data 9 dicembre 2010, con la quale viene riconosciuto che l'art. 14 "Organismo indipendente di valutazione della performance" del decreto legislativo n. 150/2009 non trova obbligatoria applicazione ai Comuni, stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16, comma 2, del medesimo decreto, e che rientra pertanto nella discrezionalità di ciascun Comune scegliere di costituire o meno il nuovo organismo indipendente di valutazione;

VISTI altresì, del medesimo decreto legislativo n. 150/2009, gli artt. 16 e 31, che individuano le norme del decreto stesso alle quali gli enti locali adeguano il proprio ordinamento;

VISTO il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 155 in data 27/09/1999, come successivamente modificato ed integrato con deliberazioni di G.C. n. 6 in data 21/01/2002, n. 237 in data 6/12/2002, n. 103 in data 2/07/2004 e n. 1 del 9/01/2009, esecutive;

RILEVATO in particolare, dei criteri suddetti, il criterio ascritto alla lettera h), il quale prevede l'introduzione o perfezionamento dei meccanismi di misurazione e valutazione della performance organizzativa e di quella individuale, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi, mantenendo il nucleo di valutazione in convenzione con altro/i comuni, ovvero prevedendo l'istituzione di un organismo indipendente di valutazione della performance;

VISTO l'articolo 6, comma 1, che ha stabilito che la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009;

RITENUTO, nelle more della definizione delle norme contrattuali suddette, ovvero dell'emanazione di nuove disposizioni normative, di disciplinare le modalità di erogazione delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale del personale non titolare di posizione organizzativa secondo quanto previsto all'articolo 8;

RITENUTO di procedere ad adottare norme regolamentari integrative del vigente regolamento degli uffici e dei servizi per adeguarlo alle disposizioni del decreto legislativo n. 150/2009;

VISTO il "REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE E L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE" allegato sub "1" alla presente deliberazione, predisposto nell'osservanza delle disposizioni legislative contenute nel decreto suddetto, che costituisce integrazione del regolamento degli uffici e servizi e adeguamento dello stesso regolamento al citato decreto legislativo 150/2009;

RITENUTO di procedere alla relativa approvazione;

VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;

SI PROPONE

1) di approvare il “REGOLAMENTO PER L’ISTITUZIONE E L’APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE”, allegato al presente atto sub “1”, che costituisce integrazione del vigente regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi e adeguamento dello stesso alle disposizioni del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

2) di comunicare la presente deliberazione, mediante trasmissione di copia della stessa alle rappresentanze sindacali;

3) di dare atto che le norme regolamentari approvate con il presente atto entreranno in vigore, ai sensi dell’art. 87, comma 3, dello statuto comunale, ad intervenuta esecutività della presente deliberazione.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione di cui sopra;

VISTO il parere espresso dal Responsabile del servizio competente;

All'unanimità di voti espressi in forma palese;

DELIBERA

1. Di approvare, così come approva, senza modifiche ed integrazione la proposta di deliberazione così come formulata;
2. Di dichiarare, previa separata votazione, unanime e palese, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267.

Esito parere: **Favorevole** in ordine alla regolarità tecnica dell'atto proposto.

Il Responsabile del Servizio
BALDIN ALESSANDRO

COMUNE DI BATTAGLIA TERME
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. 91 del 27/12/2013)

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	N. dipendenti nell'ambito della posizione organizzativa
Area Amministrativa - Demografici	1	Max 4
Area Finanziaria	1	Max 1
Area Gestione Patrimonio	1	Max 3
Area LL.PP - Ed. Privata - Personale	1	Max 3
Area Ambiente - Polizia Locale - Pr.Civile	1	Max 2
Area Commercio e Urbanistica	1	Max 1

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.

Art3 **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 dall'Organismo Comunale 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.



Comune di BATTAGLIA TERME

- Provincia di Padova -

C.F. 82002930285

P.IVA 01537870287

SCHEDA DI VALUTAZIONE

S.V.A.D.

A. 2013

Nome dipendente:

SCHEDA DI VALUTAZIONE (S.V.A.D.)

A. 2013

COGNOME	NOME
QUALIFICA PROFESSIONALE	CATEGORIA DI APPARTENENZA
PERIODO CONSIDERATO DAL 01/01/2013	AL 31/12/2013

AREA UFFICIO	RESPONSABILE
-----------------	--------------

1. QUALIFICA FUNZIONALE RICOPERTA 10%

Coefficiente da 1,00 a 3,00 in proporzione alla Categoria ricoperta:

CAT. A	1.00
B	1.50
C	2.50
D	3.00

TOTALE PUNTI _____

2. PRESENZA IN SERVIZIO 40%

Periodo non lavorato,

se nuova assunzione: Assunto dal / Cessato dal

se cessazione:

...../...../..... = gg.....

Altre Assenze:

gg.....

TOTALE assenze gg. _____

Servizio	Coefficiente
presenza in servizio fino a un massimo di: 313 giorni lavorativi	3
da 312 a 241 giorni	2
da 240 a 121 giorni	1
meno di 120 giorni	0

TOTALE PUNTI _____

3. PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE E GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PROGRAMMATI : 50%

I parametri di valutazione individuale sono i seguenti:

1. Responsabilità	1	2	3	4
2. Impegno lavorativo e qualità della prestazione	1	2	3	4
3. Flessibilità	1	2	3	4
4. Relazioni con il gruppo	1	2	3	4
5. Rapporti con l'utenza	1	2	3	4
6. Orientamento al risultato	1	2	3	4
7. Innovazione	1	2	3	4
8. Autonomia ed Esperienza	1	2	3	4

Riservato Categorie C, D

9. Attività di tutorato ed assistenza ai collaboratori	1	2	3	4
--	---	---	---	---

Riservato Categoria D solo posizioni organizzative

10. Livello di complessità	1	2	3	4
11. Capacità direttiva	1	2	3	4

TOTALE PUNTI	
--------------	--

Data ___/___/___

Firme:

Il Responsabile del Servizio

Il Segretario Comunale

**PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA E
MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI ANNO 2013**

Per ricevuta di copia della presente scheda

consegnata in data

Il Dipendente

.....

CALCOLO COEFFICIENTE PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

Coeff.	% Incidenza	Valutazione Massima	Valutazione Individuale	Coeff. Ragg.	NOTE
1	10	3			
2	40	3			
3	50	44			
TOTALE	100	50	0	0	