



# Comune di Pederobba

## Provincia di Treviso

Piazza Case Rosse 14 – 31040 Pederobba  
www.comune.pederobba.tv.it

Codice fiscale: 83001210265  
partita IVA: 01199310267

Centralino: 0423 680911  
Telefax: 0423 68185

**ORIGINALE**

N°21 Reg. delib.	Ufficio competente
---------------------	--------------------

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	APPROVAZIONE DELLE MODIFICHE AL REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE, APPENDICE AL REGOLAMENTO DISCIPLINANTE L'ORDINAMENTO, L'ORGANIZZAZIONE ED IL FUNZIONAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI.
---------	--

Oggi **diciannove 19-02-2018** del mese di **febbraio** dell'anno **duemiladiciotto** alle ore 18:30, convocata in seguito a regolare invito si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
TURATO MARCO	SINDACO	P
PEROZZO MARIA	VICE SINDACO	P
STANGHELLINI DORIANO	ASSESSORE	P
GROTTO LUCIANO	ASSESSORE	P
MORETTO SABRINA	ASSESSORE	P

0	5
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il VICE SEGRETARIO COMUNALE AVV. FORLIN GRAZIANO.

TURATO MARCO nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL SINDACO

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	APPROVAZIONE DELLE MODIFICHE AL REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE, APPENDICE AL REGOLAMENTO DISCIPLINANTE L'ORDINAMENTO, L'ORGANIZZAZIONE ED IL FUNZIONAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI.
---------	--

## LA GIUNTA COMUNALE

**PREMESSO** che con precedente deliberazione di Giunta n. 37 del 19.03.2008, esecutiva ai sensi di legge, è stato adottato il regolamento disciplinante l'ordinamento, l'organizzazione ed il funzionamento degli uffici e servizi, nell'ambito del quale sono stati esplicitati i modelli per la definizione dell'organigramma e della dotazione organica dell'Ente;

**CHE** con successiva deliberazione di Giunta n. 72 del 20.12.2010, esecutiva ai sensi di legge, il sopra citato regolamento disciplinante l'ordinamento, l'organizzazione ed il funzionamento degli uffici e servizi, è stato modificato allo scopo di adeguarlo alla riforma di cui al D.Lgs. 29.10.2009, n. 150, che detta principi in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, di efficienza e di trasparenza, nonché della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni;

**CHE** con successiva deliberazione di Giunta n. 40 del 18.04.2011, esecutiva ai sensi di legge, il sopra citato regolamento disciplinante l'ordinamento, l'organizzazione ed il funzionamento degli uffici e servizi è stato modificato allo scopo di adeguarlo alla deliberazione della Civit n. 121/2010, adottata in relazione ad "Osservazioni in ordine al documento avente ad oggetto "L'applicazione del Decreto legislativo n.150/2009 negli Enti Locali: le Linee guida dell'ANCI in materia di Ciclo della Performance", sostituendo l'espressione "Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)" con "Organismo di Valutazione (OV)";

**CHE** con successiva deliberazione di Giunta n. 62 del 06.07.2015, esecutiva ai sensi di legge, il sopra citato regolamento disciplinante l'ordinamento, l'organizzazione ed il funzionamento degli uffici e servizi, è stato ulteriormente modificato attribuendo, in attuazione di quanto disposto dall'art. 18, comma 3, del D.Lgs. 8 aprile 2013 n. 39, al Responsabile della prevenzione della corruzione la funzione di contestazione dell'esistenza di cause di inconferibilità o di incompatibilità nell'assunzione di funzioni o incarichi e il correlato potere di denuncia alle competenti autorità;

**CONSIDERATO CHE** vi è la necessità di adeguare il regolamento in esame alle novità di cui al D.Lgs. 25.05.2017, n. 74 ad oggetto: "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124", che introduce, in particolare, le seguenti novità:

- 1) per quanto attiene il ciclo della performance:
  - ✓ nella definizione degli obiettivi si deve tener conto dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come validati nella Relazione annuale;

- ✓ nella definizione degli obiettivi vengono introdotte due categorie: gli obiettivi generali e gli obiettivi specifici di ciascuna amministrazione. Gli obiettivi generali identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività ed ai servizi erogati, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di Governo e con gli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei Ministri. Tali obiettivi, che dovranno essere individuati anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, saranno determinati con apposite linee guida adottate su base triennale con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previa intesa in sede di Conferenza unificata. Per garantire la continuità del l'azione amministrativa, nelle more dell'adozione delle linee guida di determinazione degli obiettivi generali, ogni pubblica amministrazione dovrà comunque programmare e definire i propri obiettivi, secondo i tempi stabiliti per l'adozione del Piano della performance, salvo procedere successivamente al loro aggiornamento;
  - ✓ nel caso di gestione associata di funzioni, su base volontaria ovvero obbligatoria, gli obiettivi specifici relativi all'espletamento di tali funzioni dovranno essere definiti unitariamente;
  - ✓ in caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione dovranno comunque essere definiti gli obiettivi specifici allo scopo di consentire la continuità dell'azione amministrativa;
  - ✓ viene trasferito in capo all'Organismo di valutazione il compito, prima assegnato agli organi di indirizzo politico - amministrativo, di verificare l'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati nel periodo di riferimento, anche avvalendosi delle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione eventualmente presenti nell'Amministrazione, segnalando eventuali interventi correttivi. Le variazioni verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa ed individuale, dovranno essere inserite nella Relazione sulla performance e valutate dall'Organismo di valutazione ai fini della sua validazione;
- 2) il sistema di misurazione e valutazione della performance deve essere adottato previo parere vincolante dell'Organismo di valutazione, così da assicurare un controllo ex ante sulla correttezza metodologica dei suoi contenuti;
  - 3) viene riconosciuto per la prima volta un ruolo attivo dei cittadini nella valutazione della performance organizzativa, attraverso i sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi resi. La partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali può avvenire sia attraverso comunicazioni dirette all'Organismo di valutazione sia attraverso i sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione che ciascuna amministrazione deve adottare, favorendo la più ampia partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi. I risultati di queste rilevazioni devono essere pubblicati con cadenza annuale sul sito Internet istituzionale dell'amministrazione e sono presi in considerazione dall'Organismo di valutazione ai fini della valutazione della performance organizzativa

dell'amministrazione, in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance;

- 4) il sistema di misurazione e valutazione della performance deve prevedere obbligatoriamente le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati;
- 5) il sistema di misurazione e valutazione della performance deve prevedere le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
- 6) nella valutazione dei dirigenti deve essere attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- 7) viene introdotta la possibilità di unificare la Relazione sulla performance al rendiconto di gestione;
- 8) si introduce il divieto per l'Amministrazione di nominare propri dipendenti quali componenti dell'Organismo di valutazione;
- 9) si affida al CCNL la definizione della quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale, nonché, soprattutto, la fissazione di criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi sulla produttività dei dipendenti, espressi dai dirigenti, corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati. Viene così definitivamente accantonato il meccanismo delle fasce di merito;

#### **RICHIAMATI:**

- l'articolo 89, comma 5 del D.Lgs. 18.08.2000 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 medesimo D.Lgs. 18.08.2000 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. 30.03.2001 n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni che definiscono principi in materia di organizzazione e di disciplina degli uffici;
- l'art. 40 del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 che esclude dalle materie oggetto di contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici;
- il D.Lgs. 29.10.2009 n. 150, così come modificato dal D.Lgs. 25.05.2017 n. 74, che detta principi in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, di efficienza e di trasparenza, nonché della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, a cui le pubbliche amministrazioni si devono adeguare;

**VISTA** l'allegata proposta di modifica all'appendice del vigente Regolamento disciplinante l'ordinamento, l'organizzazione ed il funzionamento degli uffici e servizi, allegato sub lettera A) alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, e ritenuta la stessa meritevole di approvazione dal momento che mira ad adeguare il Regolamento alle nuove disposizioni normative;

**VISTI:**

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- la Legge 24 dicembre 2007, 244;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- il D.Lgs. 25.05.2017, n. 74;
- i contratti collettivi di lavoro;
- lo Statuto comunale;
- il vigente Regolamento comunale sui controlli interni;

**ACQUISITO** il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica reso dal responsabile del servizio interessato ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

**VISTO** l'art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000 che prevede la trasmissione ai Capigruppo consiliari, contestualmente all'affissione all'Albo, dell'elenco delle deliberazioni adottate dalla Giunta Comunale;

Ad unanimità di voti palesi e favorevoli

**DELIBERA**

- 1) Di **APPROVARE** le modifiche, evidenziate in colore rosso, all'Appendice del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, composto da n. 18 articoli ed allegato sub lettera A) alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
- 2) Di **TRASMETTERE** copia della presente deliberazione alle R.S.U.;
- 3) Di **COMUNICARE** l'adozione della presente deliberazione, contestualmente all'affissione all'Albo pretorio on line comunale, ai Capigruppo Consiliari, ai sensi di quanto disciplinato dall'articolo 125 del D.Lgs n. 267 del 18.08.2000.

Quindi,

**LA GIUNTA COMUNALE**

con successiva e separata votazione favorevole ed unanime, espressa in forma palese nei modi di legge

**DELIBERA**

di dichiarare la presente deliberazione, per riconosciuta urgenza, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 - comma 4 - del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

**APPENDICE****Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance****TITOLO I: Principi generali**

*Nel Titolo I si riprendono in contenuti ~~degli articoli 11 e dell'articolo~~ 28 del D.Lgs. n. 150/2009, oltre che del D.Lgs. 14.03.2013 n. 33 (in particolare degli articoli 1, 2 e 20) che sono di diretta applicazione per i comuni ma che è utile inserire all'interno dell'adeguamento dell'Ordinamento degli uffici e dei servizi per fornire completezza allo stesso.*

**Art. 1 - Trasparenza dei servizi**

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
2. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'amministrazione ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione e consente di rendere visibile e controllabile dall'esterno il proprio operato (inerente al rapporto tra governanti e governati) e permette la conoscibilità esterna dell'azione amministrativa (motivazione, responsabile del procedimento, avvio del procedimento, partecipazione, accesso, ecc.).
3. L'amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
4. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente di quanto previsto dai commi del presente articolo, deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

---

## Art. 2 - Qualità dei servizi

1. L'amministrazione comunale definisce, adotta e pubblicizza gli standard di qualità, i casi e le modalità di adozione delle carte dei servizi, i criteri di misurazione della qualità dei servizi, le condizioni di tutela degli utenti, nonché i casi e le modalità di indennizzo automatico e forfettario all'utenza per il mancato rispetto degli standard di qualità.

~~2. Le azioni previste dal comma 1 sono esercitate secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione della performance, nel rispetto degli atti di indirizzo e coordinamento adottati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri d'intesa con la Conferenza unificata di cui al d.lgs. 28 agosto 1997, n. 281, su proposta della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni pubbliche.~~

## TITOLO II: Valutazione della performance organizzativa e individuale

### Capo I: Principi e definizioni: finalità e definizione della performance

#### Art. 1 - Finalità

~~(adeguamento all'art. 3 del d.lgs. 150/09)~~

1. La valutazione della performance è orientata alla realizzazione delle finalità dell'ente, al miglioramento della qualità dei servizi erogati e alla valorizzazione della professionalità del personale.
2. Il comune valuta la performance con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti ~~al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la 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 e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.~~
3. Il comune adotta metodi di misurazione e valutazione della performance che permettano la trasparenza delle informazioni prodotte.
4. ~~Il rispetto dei principi generali in materia di misurazione e valutazione della performance è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione degli incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali/di titolarità di posizione organizzativa.~~
5. ~~La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e validazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione della sanzione del licenziamento disciplinare ai sensi~~

dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies) del D.Lgs n. 165/2001, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009.

## Art. 2 - Obiettivi e performance organizzativa

~~(adeguamento all'art. 5 co. 2 e 8 del d.lgs. 150/2009)~~

1. La performance organizzativa del comune si traduce nella definizione e valutazione di obiettivi che possono essere di ente, di singole unità organizzative e aree di responsabilità e di gruppi di individui, e che devono presentare le seguenti caratteristiche:

- rilevanti rispetto alle finalità strategiche e politiche dell'ente, ai bisogni degli utenti, alla missione istituzionale del comune e prevista anche dalle norme;
- concreti e valutabili in termini chiari e precisi;
- orientati al miglioramento dei servizi e processi erogati dal comune;
- riferiti ad un arco temporale annuale o pluriennale;
- confrontabili, ove possibile, con gli andamenti dell'amministrazione, nel periodo precedente o con target di altre amministrazioni;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

2. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

## Art. 3 - Valutazione della performance individuale

~~(adeguamento all'art. 9 del d.lgs. 150/2009)~~



*L'adeguamento è reso coerente col sistema di valutazione del personale (utilizzabile per titolari di posizione organizzativa e dipendenti) definito dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana, (in particolare nella versione aggiornata al 2017 2007).*

*In particolare il sistema dovrà essere utilizzato per la valutazione dei dirigenti/titolari di posizione organizzativa sia nella parte della valutazione dei comportamenti organizzativi e competenze sia nella parte relativa agli obiettivi. Per i dipendenti si potrà scegliere una ipotesi semplificata (Ipotesi A), in cui i dipendenti sono valutati su comportamenti/competenze e sul loro contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di riferimento, o un ipotesi assimilabile a quella dei dirigenti/P.O. (Ipotesi B) in cui sono valutati anche su obiettivi (preferibilmente coincidenti o collegati con quelli attribuiti al dirigente/ titolare di posizione organizzativa) specificatamente attribuiti.*

1. La valutazione della performance individuale dei dirigenti/titolari di posizione organizzativa, **secondo le modalità definite dal Sistema di valutazione della performance**, riguarda:

- il raggiungimento di obiettivi di unità organizzativa **di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;**
- il raggiungimento di obiettivi trasversali tra unità e/o complessivi di ente;
- i comportamenti organizzativi e competenze gestionali dimostrate, con riferimento alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura.

Le competenze collegate alla gestione dei collaboratori faranno riferimento, tra l'altro, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

La valutazione potrà essere collegata eventualmente anche:

- a eventuali indicatori di performance dei servizi relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità o di ente;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali.

2. La valutazione svolta dai dirigenti/titolari di posizione organizzativa sulla performance individuale del personale è collegata:

*Ipotesi A:*

- a) al contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza, e/o trasversali di unità organizzativa, e/o di ente;
- b) ai comportamenti organizzativi e competenze dimostrati;

*Ipotesi B:*

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, collegati anche agli obiettivi attribuiti ai dirigenti/titolari di posizione organizzativa;
- b) ai comportamenti organizzativi e competenze dimostrati.

## CAPO II - Sistema di valutazione della performance

## Art. 4 - Soggetti

~~(adeguamento all'art. 15 comma 1, all'art. 7 del d.lgs. 150/2009 e alle funzioni dell'OIV previste per le amministrazioni centrali)~~

1. Le funzioni di programmazione dell'ente e valutazione della performance sono svolte:
  - dall'organo di indirizzo politico-amministrativo che emana gli indirizzi e programmi strategici, promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità;
  - dall'Organismo di valutazione della performance, che propone la valutazione della performance dei dirigenti/titolari di posizione organizzativa in relazione ai risultati realizzati dall'ente;
  - dai dirigenti/titolari di posizione organizzativa, che valutano le performance individuali del personale assegnato;
  - dai cittadini o dagli utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, come risultante dal sistema di rilevazione del rispettivo grado di soddisfazione.
2. Il Sistema di valutazione della performance è adottato in coerenza con gli indirizzi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Nello stesso sono previste, inoltre, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.
3. Il Sistema di valutazione della performance è adottato dalla Giunta comunale previo parere vincolante dell'Organismo di valutazione.

## Art. 5 - Programmazione e Sistema di valutazione della Performance

1. Gli atti di programmazione, ivi compreso quello della valutazione, sono alla base del ciclo della performance. Il Documento Unico di Programmazione, il Bilancio, ~~la Relazione Previsionale e Programmatica~~, il Piano esecutivo di gestione o ogni altro documento di pianificazione dei servizi o obiettivi previsto dalla normativa degli enti locali contengono gli elementi per Sistema di valutazione della performance.
2. Il sistema di valutazione della performance si compone del Piano esecutivo di gestione o documento analogo, con il quale vengono definiti e assegnati gli obiettivi che si intendono raggiungere, i valori attesi di risultato ed i rispettivi indicatori oltre che il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, del sistema di valutazione del personale e di

eventuali altri documenti previste da norme e regolamenti atti a misurare e valutare i risultati prodotti dall'ente.

3. La valutazione della performance organizzativa dell'ente da parte dei soggetti di cui all'art. 4 è effettuata **in relazione agli esiti dei documenti di programmazione e controllo definiti dalla normativa degli enti locali, sulla base del sistema di valutazione del personale e di eventuali parametri e modelli di riferimento definiti dai protocolli di collaborazione tra Anci Dipartimento della Funzione Pubblica e commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, istituita a livello centrale in applicazione dell'art. 13 del d.lgs. n. 150/2009.**

4. **La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di una Relazione/rapporto sulla performance finalizzata alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico - amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente. La relazione sulla performance può essere unificata al rendiconto di gestione e viene pubblicata sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.**

#### Art. 6 - Organismo di valutazione

*(recepisce le funzioni esercitate fino ad oggi dal Nucleo di Valutazione, secondo le responsabilità e le modalità organizzative definite dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana)*

1. L'organismo di valutazione:

a) propone alla Giunta, con il supporto del servizio interno competente, il sistema di valutazione del personale definito dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana e le sue eventuali modifiche periodiche;

b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione del personale e della performance, **della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi, e propone miglioramenti dello stesso;**

c) Svolge, durante l'anno le seguenti attività:

- verifica a inizio anno che l'ente abbia un Piano esecutivo di gestione o documento analogo (con indicatori di risultato precisi e quali-quantitativi) attribuiti formalmente ai Responsabili di servizio/dirigenti e una metodologia di valutazione da applicarsi a tutti i dipendenti;

- verifica il corretto andamento della gestione e il raggiungimento degli obiettivi **finali** attraverso l'analisi dello stato di realizzazione dei singoli obiettivi e attività dei servizi, che si potrà realizzare con incontri durante l'anno con i responsabili dei singoli obiettivi o attraverso la richiesta di elaborazione da parte dell'ente di misure e indicatori atti a valutare correttamente il grado di raggiungimento degli obiettivi, **anche avvalendosi delle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione eventualmente presenti nell'Amministrazione;**

- segnala eventuali interventi correttivi, in corso d'esercizio, all'organo di indirizzo politico amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'Amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale, verranno inserite nella relazione sulla performance e valutate ai fini della sua validazione.

d) A fine anno ha il compito di:

- verificare lo stato di raggiungimento degli obiettivi e la reale valutazione degli stessi con indicatori precisi e misurabili;
- far analizzare con gli strumenti matematici predisposti le valutazioni fatte dall'ente sia per i dipendenti che per i Responsabili di servizio/Dirigenti;

e) propone all'ente la valutazione annuale dei dirigenti/titolari di posizione organizzativa, accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati, l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;

f) garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente svolto dai dirigenti/titolari di posizione organizzativa, nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal d.lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

g) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica ~~dalla commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche;~~

h) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;

i) supporta l'ente nella graduazione delle posizioni dirigenziali/organizzative e dei relativi valori economici.

2. L'Organismo di valutazione è un organo composto dal Segretario comunale e da un numero di esperti esterni all'ente definito dalla convenzione stipulata con il Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana.

3. Per l'esercizio delle sue funzioni l'organismo di valutazione si avvale del supporto organizzativo e operativo del Segretario comunale (che ha il compito, tra l'altro, di convocare periodicamente l'OdV) ~~ed eventualmente del Servizio interno competente.~~

4. Ai componenti dell'Organismo sono richieste competenze tecniche, manageriali e relazionali sviluppate nel contesto degli enti locali, con particolare riferimento alla gestione e applicazione dei sistemi di valutazione del personale e dei sistemi di programmazione e controllo.

5. Non possono far parte dell'Organismo soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che comunque siano per la loro attività in conflitto di interessi con l'Ente. **Non possono far parte dell'Organismo, altresì, i dipendenti dell'ente.**

5. L'Organismo di valutazione è nominato dalla **Sindaco**/Giunta dell'ente, sulla base della proposta dei nominativi effettuata dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana.

## Art. 7 - Il Ciclo della gestione della performance

~~(adeguamento all'art.4 del d.lgs. 150/2009)~~

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione, ~~tenuto conto dei risultati conseguiti nell'anno precedente,~~ degli obiettivi che si intendono raggiungere, ~~strategici ed operativi,~~ dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

2. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la presentazione dei risultati gestionali agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi ~~di controllo interni ed~~ esterni, ai cittadini, ai portatori di interessi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.

~~3. Gli obiettivi generali identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività ed ai servizi erogati, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di Governo e con gli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei Ministri.~~

~~4. In caso di gestione associata di funzioni, su base volontaria ovvero obbligatoria, gli obiettivi specifici relativi all'espletamento di tali funzioni dovranno essere definiti unitariamente.~~

~~5. Nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione dovranno comunque essere definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa.~~

### **Titolo III: Premi e merito**

#### Capo I: Principi e finalità

#### Art. 8 - Principi e finalità

~~(adeguamento agli articoli 17 co.2 e 18 del d.lgs. 150/2009)~~

1. Il comune promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti sfidanti, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione differenziata di incentivi sia economici sia di carriera.

2. La distribuzione di incentivi al personale del comune non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi. Ogni criterio di distribuzione difforme, in particolare quello basato sulle presenze, è disapplicato.

#### Art. 9 - Oneri

1. Dall'applicazione delle disposizioni del presente titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Ente. L'amministrazione utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

2. Gli istituti retributivi previsti dal presente titolo possono essere resi operativi solo previa applicazione dei principi normativi e di quelli dei contratti collettivi di lavoro.

### Capo II - Strumenti di incentivazione

#### Art. 10 - Strumenti di incentivazione monetaria

1. Il sistema di incentivazione dell'ente comprende l'insieme degli strumenti materiali ed immateriali finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione.

2. Per premiare il merito, il comune può utilizzare uno o più tra i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:

- trattamento economico accessorio da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;
- eventuali premi previsti e regolati dalle norme e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, come il bonus annuale delle eccellenze e il premio annuale per l'innovazione;
- premi di efficienza.

2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale e integrativa.

#### Art. 11 - Valutazione della performance annuale

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, ottenuti applicando il sistema di valutazione del personale, i dipendenti e i dirigenti/titolari di posizione organizzativa dell'ente sono valutati, in coerenza con i rispettivi sistemi di valutazione, **all'interno di fasce di merito; secondo criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici.**

2. **Tali criteri, unitamente alla quota delle risorse del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale e collettiva, sono definiti dal contratto collettivo nazionale.**

3. Per i dirigenti/titolari di posizione organizzativa, i criteri di cui al punto precedente sono applicati con riferimento alla retribuzione di risultato.
- ~~2. Le fasce di merito, di cui al comma 1, non possono essere inferiori a tre; al personale dipendente e dirigente collocati nelle fasce di merito più alte è assegnata annualmente una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio.~~
4. Nel processo di misurazione della performance organizzativa partecipano anche gli utenti interni ed esterni, sia attraverso comunicazioni dirette con l'Organismo di valutazione sia attraverso sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini e degli utenti che l'ente deve adottare favorendo la più ampia partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi. I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini e degli utenti devono essere pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell'Amministrazione e devono essere valutati dall'Organismo ai fini della valutazione della performance organizzativa e, in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance.

## Art. 12 - Premio di efficienza

~~(adeguamento all'art. 27 c.1 del d.lgs. 150/09)~~

1. Le risorse decentrate previste dai contratti collettivi di lavoro possono essere annualmente incrementate attraverso i premi di efficienza.
2. Una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione sarà destinata, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.
3. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
4. Le risorse di cui al comma 2 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte dell'Organismo di valutazione.

## Art. 13 - Strumenti di sviluppo delle competenze e di crescita del ruolo organizzativo

1. Per valorizzare lo sviluppo delle competenze e capacità del personale, il comune utilizza anche i seguenti strumenti di retribuzione delle competenze e sviluppo del ruolo organizzativo:
  - a) progressioni economiche orizzontali
  - b) progressioni di carriera tra categorie diverse;
  - c) attribuzione di incarichi e responsabilità;
  - d) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

## Art. 14 - Progressioni economiche orizzontali

~~(adeguamento all'art. 23 c.1 e 2 del d.lgs. 150/2009)~~

1. Al fine di valorizzare lo sviluppo delle competenze individuali, attraverso aumenti retributivi stabili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'ente.
3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.



Art. 15 - Progressioni di carriera tra categorie

~~(adeguamento all'art. 24 c.1 e 2 del d.lgs. 150/2009)~~

1. Nell'ambito della programmazione del personale, in funzione delle esigenze organizzative del comune, l'amministrazione prevede la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.
2. La riserva di cui al punto 1, non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria.
3. La selezione del personale dall'esterno dell'ente e l'attribuzione dei posti riservati al personale interno sono finalizzate al riconoscimento di competenze e capacità professionali coerenti con le esigenze di sviluppo organizzativo dell'ente.

Art. 16 - Attribuzione di incarichi e responsabilità

~~(adeguamento all'art. 25 del d.lgs. 150/2009)~~

1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, il comune assegna incarichi e responsabilità.
2. Gli incarichi di cui al punto 1 sono assegnati secondo criteri oggettivi e pubblici.

Art. 17 - Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

~~(adeguamento all'art. 26 del d.lgs. 150/2009)~~

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, l'amministrazione promuove e finanzia annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, la partecipazione da parte dei dipendenti a percorsi di alta formazione presso organismi di formazione accreditati, istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.
2. Per favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre amministrazioni, sono altresì promossi periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali ed internazionali.

Art. 18 - Criteri di attribuzione delle risorse decentrate

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per il trattamento accessorio collegato alla performance è individuato nel rispetto di quanto previsto dal CCNL ed è destinato alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.
2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali quantitativo di quelli esistenti.

3. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di ente, o di struttura, e di premi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico da prevalentemente al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis ed allegati alla presente deliberazione.

<b>OGGETTO</b>	APPROVAZIONE DELLE MODIFICHE AL REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE, APPENDICE AL REGOLAMENTO DISCIPLINANTE L'ORDINAMENTO, L'ORGANIZZAZIONE ED IL FUNZIONAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI.
----------------	--

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

**IL SINDACO  
TURATO MARCO**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

**IL VICE SEGRETARIO COMUNALE  
AVV. FORLIN GRAZIANO**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.