

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

Cappellari Fosco

Il Segretario Comunale

Schiavone Giuseppe Gianpiero

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio;

ATTESTA

- che la presente deliberazione:

E' stata affissa all'albo pretorio comunale in data odierna per la durata di quindici giorni consecutivi come prescritto dall'art. 124 del D.Lgs. 267/2000;

E' stata trasmessa, in data odierna, ai signori capi gruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 del D.Lgs. 267/2000;

Enego, li 12.1.2018

Il Responsabile Area Istituzionale

Daniela Dalla Costa

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione pubblicata a norma di legge, è divenuta esecutiva, per decorrenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione, il _____

Il Responsabile Area Istituzionale

Daniela Dalla Costa



COMUNE DI ENEGO

PROVINCIA DI VICENZA

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale n. 46

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO SUL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE . ART. 4 D.LGS. 150/2009 e s.m.i.

Questo giorno sei del mese di aprile dell'anno duemiladiciotto alle ore 18:00,

Nella sala delle adunanze, dietro invito del Sindaco, si è convocata la Giunta Comunale nelle persone dei

Signori:

Cappellari Fosco	SINDACO	P
Frison Loris	ASSESSORE	P
Bussolaro Alessandro	ASSESSORE	A

Partecipa alla seduta il Segretario Schiavone Giuseppe Gianpiero

Il presidente, riconosciuta legale l'adunanza, invita la Giunta a deliberare sull'oggetto suindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D.Lgs.267 del 18.8.2000;

Richiamati:

- l'art. 48, comma 3, del D.Lgs. 267/2000 che demanda alla competenza della Giunta Comunale l'adozione del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;
- l'art. 2 comma 1 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, secondo il quale le Amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- il D.Lgs. 150 del 27/10/2009, noto come "Decreto Brunetta", in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

Enego, 04-04-2018

Il Responsabile del servizio
Caregnato Lara



Rilevata la necessità, di approvare, ai sensi dell'art. 16, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 150/09, il Regolamento sul ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 dello stesso Decreto;

Considerato, a proposito del Nucleo di valutazione, che con propria delibera n. 121/2010 la CIVIT (Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche) ha avuto modo di chiarire che l'art. 14 del D.Lgs. 150/2009, il quale prevede la costituzione dell'OIV (Organismo indipendente di valutazione), non trova applicazione ai Comuni, stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16, comma 2 del medesimo decreto legislativo, confermando in tal modo la possibilità per gli enti locali di continuare ad avvalersi dei preesistenti Nuclei di valutazione od organismi equivalenti;

Visto l'allegato schema di Regolamento per la disciplina del ciclo di gestione della *performance* e ritenutolo adeguato alle esigenze dell'Ente;

Dato atto che il Regolamento di cui trattasi è stato oggetto di informazione alle Organizzazioni Sindacali ed alla R.S.U., con nota prot. n. 1435 del 23.2.2018;

Dato atto, altresì, che il Regolamento in oggetto va ad attuare ed integrare il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visti l'art. 89 ed, in particolare, l'art. 48 del D.Lgs. 267/00, il quale ultimo attribuisce alla Giunta comunale la competenza ad approvare il presente Regolamento, nella considerazione che lo stesso costituisce attuazione e parte integrante del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Acquisito il parere favorevole espresso, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, dal Responsabile del , in ordine alla regolarità tecnica;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge;

P R O P O N E

- 1) **di approvare** la narrativa che precede, qui intesa integralmente riportata;
- 2) **di approvare** l'allegato "Regolamento sul ciclo di gestione della performance" composto di n. 8 articoli che si allega al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale. **LA GIUNTA COMUNALE**

LA GIUNTA COMUNALE

Sentita la suesposta proposta di deliberazione e preso atto delle motivazioni in essa espresse,
Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;
Con voti unanimi favorevoli resi nei modi di legge,

DELIBERA

- 1) **di approvare** la narrativa che precede, qui intesa integralmente riportata;
- 2) **di approvare** l'allegato "Regolamento sul ciclo di gestione della performance" composto di n. 8 articoli che si allega al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale.

Parere **Favorevole** in ordine alla regolarità tecnica



COMUNE DI ENEGO

PROVINCIA DI VICENZA

P.zza San Marco, 1 36052 ENEGO (VI) - Cod. Fisc./Part. IVA: 00460560246 - Tel. 0424/490131-490319 Fax. 0424/490517 - E-Mail: comune@comune.enego.vi.it

STAZIONE DI SOGGIORNO ESTIVO ED INVERNALE

Allegato alla deliberazione di

GC

n.

46

del

06/04/2018

Il Sindaco

CABELLARI

Il Segretario C. n.

SGHIVONE

eliabur

REGOLAMENTO SUL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Approvato con deliberazione di Giunta n. 46 del 6 aprile 2018

Art. 1 - Ciclo di gestione e piano della performance

1. Il ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 del D.lgs. 150/2009 e successive modificazioni ed integrazioni si articola nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, 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;
 - f) rendicontazione dei risultati 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.
2. Nello specifico, il Comune sviluppa in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il seguente ciclo di gestione della performance:

- a) **definizione e assegnazione degli obiettivi**, conformi alle caratteristiche definite dal secondo comma dell'art. 5 del D.Lgs. 150/2009, attraverso il Piano esecutivo di gestione (PEG) approvato dalla Giunta Comunale sulla base di quanto contenuto in atti fondamentali adottati dal Consiglio Comunale quali ad esempio: Bilancio di previsione, Documento unico di programmazione, Programmazione Triennale del Fabbisogno di personale, Programmazione Triennale del Piano delle Opere Pubbliche, Programma biennale degli acquisti di beni e servizi.
- b) **identificazione delle risorse** collegate ai singoli obiettivi in due specifiche modalità:
- Documento unico di programmazione: analisi dei programmi e dei progetti con particolare attenzione alle fonti di finanziamento;
 - Piano esecutivo di gestione (PEG): assegnazione delle risorse alle aree ai Settori ai Servizi e alle unità operative/Uffici (se costituite) per la piena operatività gestionale;
- c) **misurazione della performance**:
- organizzativa: attraverso il controllo di gestione di cui agli articoli 196/198-bis del D.lgs. 267/2000. Si rimanda all'articolo 27 per un maggiore dettaglio.
 - individuale: attraverso il sistema di valutazione appositamente approvato e disciplinato nei principi generali agli articoli 24 e 25;
- d) **utilizzo dei sistemi premianti**: gli strumenti sono definiti dai Contratti nazionali di lavoro e dai principi, tempi, modalità e fasi del sistema di valutazione di cui agli articoli 24 e 25 del presente regolamento;
- e) **rendicontazione**: l'attività viene riassunta nella relazione al Rendiconto della gestione da approvarsi entro il 30 aprile dell'anno successivo. In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la comunità amministrata e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa. La fase del rendiconto e la relativa relazione vengono pubblicate, così come ogni fase del ciclo di gestione della performance sul sito internet del Comune.
3. Ogni fase del Ciclo di gestione della performance viene inserita nel sito istituzionale dell'Amministrazione nella sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito".
4. Alla luce dei commi precedenti e alla non diretta applicabilità dell'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009 alle autonomie territoriali, il **Piano della performance** del comune è costituito dall'insieme dei documenti programmatici attualmente vigenti ed obbligatori ai sensi del D.lgs. n. 267/2000 e precisamente:
- Documento unico di programmazione;
 - Bilancio pluriennale;
 - Bilancio annuale di previsione;
 - Programma triennale dei lavori pubblici;
 - Programmazione triennale del fabbisogno di personale;

- Piano esecutivo di gestione (PEG).

Il (PEG) costituisce sviluppo del Piano della performance. Costituisce integrazione del PEG la deliberazione di Giunta con la quale si stabiliscono gli obiettivi aggiuntivi, le disponibilità di risorse umane e finanziarie suddivise per settore, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale come meglio precisata dal presente regolamento.

Il termine del 31 gennaio previsto dall'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009 ha un valore meramente indicativo, in quanto le scadenze di dettaglio per gli enti locali sono previste dal D.lgs. n. 267/2000 e dagli eventuali termini di rinvio ministeriali in merito all'approvazione del bilancio di previsione e dei relativi allegati.

L'approvazione del bilancio di previsione e dei suoi allegati da parte del Consiglio comunale e del Piano esecutivo di gestione da parte della Giunta comunale costituiscono piena attuazione del D.lgs. n. 150/2009 e non è pertanto necessaria una specifica ed apposita deliberazione relativa al Piano della performance salvo diversamente stabilito dalla Giunta.

Non si applicano altresì le sanzioni previste dall'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009 in quanto con riferimento all'attuale contenuto del D.lgs. n. 267/2000 non può essere imputata ai Responsabili dei Settori l'eventuale mancata adozione ed approvazione degli strumenti programmatici come sopra evidenziati.

Al termine di ciascun esercizio e precisamente nell'ambito dell'approvazione del Rendiconto della gestione che le autonomie territoriali approvano entro il 30 aprile dell'anno successivo, la Giunta comunale analizza il grado di raggiungimento della performance organizzativa ed individuale all'interno della relazione al rendiconto prevista dall'ordinamento. Tale analisi costituisce, senza apposita e specifica deliberazione, la **Relazione sulla performance**, in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009.

Art. 2 - La trasparenza

1. L'intera attività del Comune si ispira a principio comunale di trasparenza, esso costituisce, ai sensi dell'art. 117 della Costituzione, livello essenziale delle prestazioni erogate.
2. La trasparenza è intesa come accessibilità, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, 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.
3. Il Comune garantisce la trasparenza di ogni fase di attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, in primo luogo ai soggetti oggetto della valutazione, il cui

coinvolgimento nel procedimento di valutazione è contenuto nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta.

4. Fermo quanto previsto all'articolo precedente sulla pubblicazione nell'apposita sezione internet denominata "Trasparenza, valutazione e merito" di ogni fase del Ciclo di gestione della performance, l'ente individua nel dettaglio gli ulteriori documenti da inserire nell'ambito della sempre maggiore trasparenza. Le indicazioni di cui all'art. 11 comma 8 del D.lgs. 150/2009 costituiscono suggerimenti per una migliore trasparenza.
5. Rimane ferma la pubblicazione di documenti, atti e resoconti previsti da specifiche normative, quali ad esempio quelli relativi agli incarichi esterni e quelli relativi alla contrattazione integrativa decentrata.

Art. 3 - La programmazione

1. La programmazione intesa come processo di definizione:
 - a. delle finalità da perseguire,
 - b. dei risultati da realizzare e delle attività da svolgere funzionali alle finalità,
 - c. degli strumenti finanziari, organizzativi, regolativi da impiegaresi articola nelle seguenti fasi:
 - a) pianificazione strategica - comprende la fase di definizione degli indirizzi strategici di lungo periodo e delle azioni e progetti per realizzarli e si esplicita nel piano comunale di sviluppo e nelle linee programmatiche di mandato;
 - b) programmazione pluriennale - comprende l'elaborazione degli indirizzi a livello pluriennale e della relativa quantificazione finanziaria per mezzo del Bilancio pluriennale di esercizio e della Relazione previsionale e programmatica;
 - c) programmazione annuale - attua gli indirizzi politici, individuando gli obiettivi annuali e la relativa quantificazione finanziaria per mezzo del Bilancio annuale di esercizio e del Piano esecutivo di gestione (PEG);
3. Il PEG è articolato a livello di Settore; viene predisposto da ciascun Responsabile di Settore, ai fini della definizione della proposta di PEG da inoltrare alla Giunta per l'approvazione.
4. Il PEG approvato dalla Giunta è assegnato, per la parte di competenza, ai Responsabili dei Settori.

Art. 4 - I soggetti del processo di programmazione e controllo

1. Il Sindaco e la Giunta, sulla base delle indicazioni programmatiche espresse dal Consiglio, secondo le rispettive competenze:
 - a) aggiornano annualmente, sulla base dei risultati della revisione periodica e consuntiva, gli indirizzi strategici pluriennali;

- b) definiscono gli obiettivi per ogni Settore ed assegnano, attraverso il PEG, le risorse necessarie per la loro realizzazione;
- c) valutano, periodicamente e alla fine di ogni esercizio, il grado di realizzazione degli obiettivi fissati in rapporto alle risorse impiegate per il loro conseguimento;
- d) riferiscono al Consiglio in ordine al conseguimento degli obiettivi fissati in sede di programmazione;
- e) controllano periodicamente i risultati ottenuti attraverso gestioni diverse da quella in economia al fine di garantire la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa;

Art. 5 - Valutazione dei responsabili di Settore

1. La valutazione dei responsabili di Settore ha per oggetto le funzioni attribuite, gli obiettivi assegnati, i risultati conseguiti, i comportamenti organizzativi evidenziati ed è finalizzata:
 - a) alla gestione degli istituti contrattuali;
 - b) alla formulazione di proposte di mobilità dei dipendenti;
2. La valutazione dei Responsabili di Settore è effettuata secondo le modalità stabilite dalla Giunta in parte dal Sindaco/ Assessore delegato e in parte dall'apposito Nucleo di valutazione, se nominato.

In via transitoria e fino a nuova determinazione si utilizzano le schede approvate con deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 4.8.2017 relative alla performance 2015-2017
3. Sulla scorta di tale valutazione il Sindaco attribuisce la retribuzione di risultato.
4. Il sistema di valutazione deve prevedere la preventiva comunicazione agli interessati dei criteri e dei parametri su cui si fonderà la valutazione e la possibilità di controdedurre sulla proposta di valutazione prima della sua trasmissione al Sindaco.
5. I tempi, le procedure e le modalità della valutazione dei Responsabili di Settore sono individuati nell'apposito sistema adottato ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 che costituisce parte integrante del presente Regolamento sul ciclo di gestione della *performance*.

Art. 6 - Valutazione dei dipendenti

1. La valutazione dei dipendenti ha per oggetto le funzioni attribuite, gli obiettivi assegnati, i risultati conseguiti, i comportamenti organizzativi evidenziati.
2. La valutazione dei dipendenti è effettuata dai singoli Responsabili di Settore.
3. In via transitoria e fino a nuova determinazione si utilizzano le schede approvate con deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 4.8.2017 relative alla performance 2015-2017

4. Il sistema di valutazione deve prevedere la preventiva comunicazione agli interessati dei criteri e dei parametri su cui si fonderà la valutazione e la possibilità di controdedurre sulla proposta di valutazione.
5. I tempi, le procedure e le modalità della valutazione dei dipendenti sono individuati nell'apposito sistema adottato ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. 150/2009 che costituisce parte integrante del presente Regolamento sul ciclo di gestione della *performance*.

Art. 7 - Criteri generali per la valorizzazione del merito e della *performance*

1. Il Comune si conforma al principio di cui all'art. 7 del D.lgs. 165/2001 secondo cui non possono essere erogati trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.
2. Promuove, pertanto, il merito e il miglioramento dei risultati sia organizzativi che individuali attraverso l'utilizzo di sistemi premianti improntati a criteri di selettività secondo la disciplina contrattuale vigente ed in coerenza col sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato.
3. È, comunque, vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla *performance* in assenza delle verifiche e delle attestazioni previste dal sistema di valutazione in vigore.

Art. 8 - Nucleo di valutazione interno

1. Ai sensi del vigente articolo 147 del D.lgs. n. 267/2000 e con riferimento alla non applicabilità diretta dell'articolo 14 del D.lgs. n. 150 /2009 alle autonomie territoriali, la Giunta Comunale può individuare un Nucleo di valutazione con le seguenti finalità:
 - valutazione diretta delle prestazioni dei Responsabili di Settore, ai sensi dell'articolo 8 del presente regolamento lettera d);
 - verifica sull'adozione e attuazione del sistema di valutazione permanente dei Responsabili di Settore e del restante personale dipendente, nel rispetto dei principi contrattuali e del D.lgs. 150/2009;
 - verifica dell'esistenza e dell'attuazione dei sistemi di controllo interno di cui all'articolo 147 del D.lgs. n. 267/200 e dell'articolo 27 del presente regolamento;
 - collaborazione con l'amministrazione e con i Responsabili di Settore per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'ente locale;
 - certificazione della possibilità di incremento del fondo delle risorse decentrate di cui all'articolo 15 del C.C.N.L. 1/4/1999 ai sensi dell'articolo 15 comma 2 e comma 4 del medesimo contratto.

2. Il Nucleo di valutazione è composto dai numero uno /tre membri, nominati dal Sindaco sulla base della presentazione del *curriculum* e della valutazione dell'esperienza in possesso del soggetto valutazione. Non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 7 comma 6 del D.lgs. n. 165/2001.
3. I membri del nucleo di valutazione devono essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - i componenti del Nucleo di valutazione non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali svolti sul territorio dell'Ente negli ultimi tre anni ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione;
 - esperienza, rinvenibile nel *curriculum vitae* dei candidati a ricoprire il ruolo di membro del Nucleo di valutazione, nell'ambito delle materie correlate al lavoro pubblico, agli aspetti giuridici ed economici del personale degli enti locali e agli aspetti organizzativi e gestionali;
 - in considerazione della ridotta dimensione dell'ente e della relativa misurazione e valutazione delle attività, possono far parte del Nucleo di valutazione di questo ente, anche soggetti che partecipano ad altri nuclei o organismi indipendenti di valutazione in diverse amministrazioni.
4. L'importo da corrispondere ai membri del Nucleo di valutazione è stabilito dal Sindaco nel decreto di nomina e viene impegnato sul bilancio dell'ente con apposita determina dirigenziale. La durata del Nucleo è coincidente al mandato del Sindaco, salvo revoca.
5. Il nucleo di valutazione si riunisce ogniqualvolta lo richieda uno dei componenti e decide a maggioranza dei suoi componenti. Il Presidente provvede alla convocazione senza formalità del nucleo e dirige i lavori della seduta.
6. Il Responsabile del Settore Affari Generali assicura le risorse umane ed organizzative necessarie al funzionamento del Nucleo di valutazione.
7. E' facoltà dell'amministrazione adottare uno specifico regolamento per il funzionamento del Nucleo di valutazione ad integrazione del presente regolamento.
8. Il Nucleo di valutazione potrà essere costituito e gestito anche in forma associata con altri Comuni.