

	COMUNE DI POZZONOVO Provincia di Padova ---ooOoo---	
---	--	--

ORIGINALE	n.	2
	del	30/06/17

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Modifica art. 7 “Nucleo di valutazione della performance” dell'appendice alla parte prima, sezione V[^] del regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi approvato con deliberazione della G.C. n. 42 del 04/10/2007 e successive modificazioni ed integrazioni.

L'anno **DUEMILADICIASSETTE** addì **trenta** del mese di **giugno** alle ore **12,40**

Nella Sede Municipale del Comune di Pozzonovo di via Roma n. 29, si è riunita la Giunta Comunale del Comune di Pozzonovo nelle persone dei signori:

			Presenti	Assenti
1	ARIANNA LAZZARINI	Sindaco	X	
2	RAFFAELE LUSIANI	Vicesindaco	X	
3	ENRICO PIVA	Assessore	X	
4	PAOLA ROCCA	Assessore	X	
5	FEDERICO VERZA	Assessore	X	
		Totale	5	-

Assiste alla seduta, in qualità di verbalizzante, il Segretario Comunale dott.ssa Danila Iacometta.

La sig.ra Arianna Lazzarini, in qualità di Sindaco assume la Presidenza e, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a discutere e deliberare sull'oggetto sopraindicato.

OGGETTO: MODIFICA ART.7 "NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE" DELL'APPENDICE ALLA PARTE PRIMA, SEZIONE V^A DEL REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E SERVIZI APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA G.C. N.42 DEL 4/10/2007 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI.

LA GIUNTA COMUNALE

Visti gli art. 7 e 48, comma 3, del T.U. 18 agosto 2000, n. 267, recante: "T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali" e successive modificazioni.

Visto il comma 7 dell'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che testualmente recita:

«Art. 35 - Norme sul Reclutamento del personale.

7. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi degli enti locali disciplina le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati nei commi precedenti»;

Vista la propria precedente deliberazione di approvazione del "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" n.42 del 4.10.2007 e successive modifiche ed integrazioni;

Vista, altresì, la propria precedente deliberazione n.34 del 3.06.2010, con la quale, anche alla luce delle disposizioni dettate dal D.Lgs n.150/2009 (Legge Brunetta) sono state assunte determinazioni circa l'individuazione dell'Organismo di valutazione che nel caso di questo Comune è stato denominato "Nucleo di valutazione";

Vista, inoltre, la propria precedente deliberazione n.87 del 30.12.2010 con la quale è stata approvata, ai sensi dell'art.16, commi 2 e 3, del D.Lgs n.150/2009, uno specifico regolamento relativo alla misurazione ed alla valutazione della performance individuale ed organizzativa con una Appendice alla PARTE PRIMA Sezione V al "Regolamento sull'ordinamento gli uffici e dei servizi" denominata "Regolamento della misurazione, valutazione e trasparenza della performance", composta di n.15 articoli e, in particolare, l'art.7 successivamente modificato con deliberazione della G.C. n. 65 del 19/10/2016 che si riporta di seguito:

Art. 7

Nucleo di Valutazione della performance

Al Nucleo di valutazione della performance, compete la misurazione e valutazione della performance del Comune, nonché la proposta di valutazione annuale delle figure di vertice.

Il Nucleo di Valutazione esercita in piena autonomia le proprie attività.

Il Nucleo di Valutazione e' nominato, dal Sindaco per un periodo di tre anni. L'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta.

L'Organismo indipendente di valutazione e' costituito da un organo collegiale composto dal Segretario Comunale e un componente esterno dotato dei requisiti di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche ed in particolare sono richieste: capacità di valutazione e visione strategica, competenze sulla valorizzazione delle risorse umane (valutazione dei comportamenti organizzativi). Il componente deve in ogni caso possedere diploma di laurea specialistica, o quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi.

Non possono far parte dell'Organismo soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rivestito tali incarichi e cariche o che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni nei tre anni precedenti la nomina, o che comunque siano, per la loro attività, in conflitto di interessi con il Comune.

L'Organismo:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, comunicando tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;

b) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

c) propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance, al Sindaco, la

valutazione annuale del personale di vertice e l'attribuzione ad esso degli eventuali premi di cui al Titolo III del D.Lgs 150/2009;
d) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al Titolo III D.Lgs 150/2009.

Ritenuto, al fine di economizzare tempi e modalità nello svolgimento della procedura di valutazione, procedure a modificare la composizione del nucleo di valutazione prevedendo come unico componente il Segretario Comunale anche in quanto direttamente a conoscenza del funzionamento della macchina amministrativa;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni;

Visto il T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni;

Vista la legge 7 agosto 1990, n. 241, recante: «Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi» e successive modificazioni;

Visto i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro;

VISTI i pareri resi dal Responsabile del Servizio interessato e dal Responsabile del Servizio Ragioneria previsti dall'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Con votazione favorevole unanime espressa in modo palese

DELIBERA

- 1) dichiarare quanto in premessa e gli allegati parte integrante e sostanziale del presente atto.
- 2) di modificare l'art.7 "Nucleo di Valutazione della performance" dell'Appendice alla PARTE PRIMA Sezione V al "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi", approvato con atto di Giunta Comunale n. 42 del 4.10.2007, denominata "Regolamento della misurazione, valutazione e trasparenza della performance", come segue:

Art. 7

Nucleo di Valutazione della performance

Al Nucleo di valutazione della performance, compete la misurazione e valutazione della performance del Comune, nonché la proposta di valutazione annuale delle figure di vertice.

Il Nucleo di Valutazione esercita in piena autonomia le proprie attività.

Il Nucleo di Valutazione e' composto dal Segretario Comunale pro-tempore.

L'Organismo di valutazione:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, comunicando tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;

b) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

c) propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance, al Sindaco, la valutazione annuale del personale di vertice e l'attribuzione ad esso degli eventuali premi di cui al Titolo III del D.Lgs 150/2009;

d) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al Titolo III D.Lgs 150/2009.

3) di dare atto pertanto che non vi sarà alcun onere di spesa a carico del bilancio dell'Ente in quanto tale compito è già attribuito nei compiti e nei doveri d'ufficio del Segretario Comunale.

4) di comunicare il presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali.

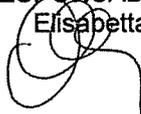
Su proposta del Sindaco, stante l'urgenza;
Con successiva e separata votazione unanime;

1) di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art.134, comma 4, del D.Lgs n.267/2000;

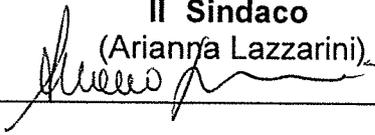
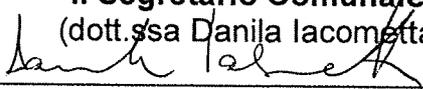
Acquisita la suestesa proposta di deliberazione e considerato che la sottoscritta non ha poteri ne competenze in materia di direzione, coordinamento, controllo e gestione operativa dell'attività degli uffici o dei loro responsabili, si esprime parere favorevole sulla regolarità della proposta stessa limitatamente agli aspetti puramente tecnici.

LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Elisabetta Canazza



Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue.

 Il Sindaco (Arianna Lazzarini)		 Il Segretario Comunale (dott.ssa Danila Iacometta)
---	---	--

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

(art. 124, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e art. 32, comma 5 L. n. 69/2009)

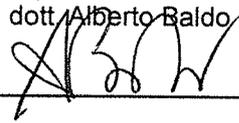
Certifico, io sottoscritto Responsabile di Servizio, su conforme dichiarazione del Messo, che copia del presente verbale è in corso di pubblicazione da oggi per 15 giorni consecutivi all'Albo Pretorio di questo Comune al n. _____ Reg. Pubblicazioni e all'Albo Pretorio online consultabile all'indirizzo www.comune.pozzonovo.pd.it

Addì.....

Il Messo Comunale
(Maria Grazia Albertin)



Il Responsabile di Servizio
dott. Alberto Baldo



CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

(art. 134, comma 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Si certifica che la presente deliberazione, non più soggetta a controllo preventivo di legittimità, è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio online consultabile all'indirizzo www.comune.pozzonovo.pd.it (art. 32, comma 5 L. n. 69/2009), senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa **È DIVENUTA ESECUTIVA**, ad ogni effetto di legge, ai sensi dell'art. 134, 3° comma, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267.

Lì,

Il Responsabile di Servizio
(dott. Alberto Baldo)



COMUNE DI POZZONOVO
Provincia di Padova
---ooOoo---

ORIGINALE	n.	65
	del	19/10/16

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Modifica art. 7 “Nucleo di valutazione della performance” dell'appendice alla parte prima, sezione V[^] del regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi approvato con deliberazione della G.C. n. 42 del 4/10/2007 e s.m.i.

L'anno **DUEMILASEDICI** addì **diciannove** del mese di **ottobre** alle ore **20,00**.

Nella Sede Municipale del Comune di Pozzonovo di via Roma n. 29, si è riunita la Giunta Comunale del Comune di Pozzonovo nelle persone dei signori:

			Presenti	Assenti
1	TOGNIN Antonio	Sindaco	x	
2	PICCOLO Paolo	Vicesindaco	x	
3	PESCAROLO Sabina	Assessore	x	
4	SATTIN Alessandro	Assessore	x	
		Totale	4	-

Assiste alla seduta, in qualità di verbalizzante, il Segretario Comunale dott.ssa Danila Iacometta.

Il Sig. Antonio Tognin, in qualità di Sindaco assume la Presidenza e, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a discutere e deliberare sull'oggetto sopraindicato.

OGGETTO: MODIFICA ART.7 "NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE" DELL'APPENDICE ALLA PARTE PRIMA, SEZIONE V^ DEL REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E SERVIZI APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA G.C. N.42 DEL 4/10/2007 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI.

LA GIUNTA COMUNALE

Visti gli art. 7 e 48, comma 3, del T.U. 18 agosto 2000, n. 267, recante: "T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali" e successive modificazioni.

Visto il comma 7 dell'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che testualmente recita:

«Art. 35 - Norme sul Reclutamento del personale.

7. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi degli enti locali disciplina le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati nei commi precedenti»;

Vista la propria precedente deliberazione di approvazione del "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" n.42 del 4.10.2007 e successive modifiche ed integrazioni;

Vista, altresì, la propria precedente deliberazione n.34 del 3.06.2010, con la quale, anche alla luce delle disposizioni dettate dal D.Lgs n.150/2009 (Legge Brunetta) sono state assunte determinazioni circa l'individuazione dell'Organismo di valutazione che nel caso di questo Comune è stato denominato "Nucleo di valutazione";

Vista, inoltre, la propria precedente deliberazione n.87 del 30.12.2010 con la quale è stata approvata, ai sensi dell'art.16, commi 2 e 3, del D.Lgs n.150/2009, uno specifico regolamento relativo alla misurazione ed alla valutazione della performance individuale ed organizzativa con una Appendice alla PARTE PRIMA Sezione V al "Regolamento sull'ordinamento gli uffici e dei servizi" denominata "Regolamento della misurazione, valutazione e trasparenza della performance", composta di n.15 articoli e, in particolare, l'art.7 che si riporta di seguito:

Art. 7

Nucleo di Valutazione della performance

Al Nucleo di valutazione della performance, compete la misurazione e valutazione della performance del Comune, nonché la proposta di valutazione annuale delle figure di vertice.

Il Nucleo di Valutazione esercita in piena autonomia le proprie attività.

Il Nucleo di Valutazione e' nominato, dal Sindaco per un periodo di tre anni. L'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta.

L'Organismo indipendente di valutazione e' costituito da un organo collegiale composto dal Segretario Comunale e due componenti esterni dotati dei requisiti di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche ed in particolare sono richieste: capacità di valutazione e visione strategica, competenze sulla valorizzazione delle risorse umane (valutazione dei comportamenti organizzativi). I componenti devono in ogni caso possedere diploma di laurea specialistica, o quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi.

Non possono far parte dell'Organismo soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rivestito tali incarichi e cariche o che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni nei tre anni precedenti la nomina, o che comunque siano, per la loro attività, in conflitto di interessi con il Comune.

L'Organismo:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, comunicando tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;

b) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

c) propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance, al Sindaco, la

valutazione annuale del personale di vertice e l'attribuzione ad esso degli eventuali premi di cui al Titolo III del D.Lgs 150/2009;

d) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al Titolo III D.Lgs 150/2009.

Ritenuto di modificare la composizione numerica del nucleo di valutazione prevedendo un unico componente esterno da nominare, oltre al segretario comunale, anziché i due previsti nel medesimo articolo;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni;

Visto il T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni;

Vista la legge 7 agosto 1990, n. 241, recante: «Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi» e successive modificazioni;

Visto i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro;

VISTI i pareri resi dal Responsabile del Servizio interessato e dal Responsabile del Servizio Ragioneria previsti dall'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Con votazione favorevole unanime espressa in modo palese

DELIBERA

- 1) dichiarare quanto in premessa e gli allegati parte integrante e sostanziale del presente atto.
- 2) di modificare l'art.7 "Nucleo di Valutazione della performance" dell'Appendice alla PARTE PRIMA Sezione V al "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi", approvato con atto di Giunta Comunale n. 42 del 4.10.2007, denominata "Regolamento della misurazione, valutazione e trasparenza della performance", come segue:

Art. 7

Nucleo di Valutazione della performance

Al Nucleo di valutazione della performance, compete la misurazione e valutazione della performance del Comune, nonché la proposta di valutazione annuale delle figure di vertice.

Il Nucleo di Valutazione esercita in piena autonomia le proprie attività.

Il Nucleo di Valutazione e' nominato, dal Sindaco per un periodo di tre anni. L'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta.

L'Organismo indipendente di valutazione e' costituito da un organo collegiale composto dal Segretario Comunale e un componente esterno dotato dei requisiti di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche ed in particolare sono richieste: capacità di valutazione e visione strategica, competenze sulla valorizzazione delle risorse umane (valutazione dei comportamenti organizzativi). Il componente deve in ogni caso possedere diploma di laurea specialistica, o quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi.

Non possono far parte dell'Organismo soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rivestito tali incarichi e cariche o che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni nei tre anni precedenti la nomina, o che comunque siano, per la loro attività, in conflitto di interessi con il Comune.

L'Organismo:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, comunicando tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;

b) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

c) propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance, al Sindaco, la valutazione annuale del personale di vertice e l'attribuzione ad esso degli eventuali premi di cui al Titolo III del D.Lgs 150/2009;

d) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al Titolo III D.Lgs 150/2009.

3) di fissare il compenso annuo forfetario da corrispondere al componente esterno di che trattasi in € 500,00 lordi, dando atto che non vi è un aumento di spesa che andrà a gravare sui bilanci futuri rispetto a quella già prevista.

4) Di comunicare il presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali.

5) Di dare atto che il presente provvedimento non comporta alcun onere finanziario a carico del Comune;

Su proposta del Sindaco, stante l'urgenza;

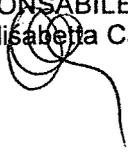
Con successiva e separata votazione unanime;

1) di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art.134, comma 4, del D.Lgs n.267/2000;

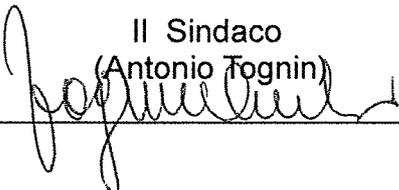
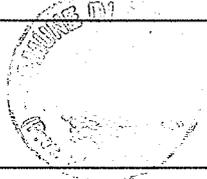
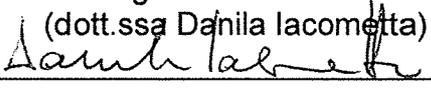
Acquisita la suestesa proposta di deliberazione e considerato che la sottoscritta non ha poteri ne competenze in materia di direzione, coordinamento, controllo e gestione operativa dell'attività degli uffici o dei loro responsabili, si esprime parere favorevole sulla regolarità della proposta stessa limitatamente agli aspetti puramente tecnici.

LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Elisabetta Canazza



Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue.

 Il Sindaco (Antonio Tognin)		 Il Segretario Comunale (dott.ssa Danila Iacometta)
---	---	---

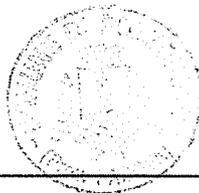
REFERTO DI PUBBLICAZIONE

(art. 124, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e art. 32, comma 5 L. n. 69/2009)

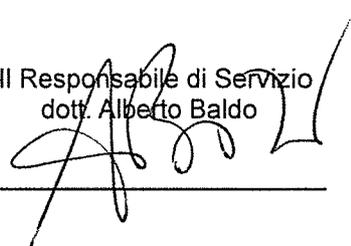
Certifico, io sottoscritto Responsabile di Servizio, su conforme dichiarazione del Messo, che copia del presente verbale è in corso di pubblicazione da oggi per 15 giorni consecutivi all'Albo Pretorio di questo Comune al n. _____ Reg. Pubblicazioni e all'Albo Pretorio online consultabile all'indirizzo www.comune.pozzonovo.pd.it

Addi.....

Il Messo Comunale
(Maria Grazia Albertin)



Il Responsabile di Servizio
dott. Alberto Baldo



CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

(art. 134, comma 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Si certifica che la presente deliberazione, non più soggetta a controllo preventivo di legittimità, è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio online consultabile all'indirizzo www.comune.pozzonovo.pd.it (art. 32, comma 5 L. n. 69/2009), senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa **È DIVENUTA ESECUTIVA**, ad ogni effetto di legge, ai sensi dell'art. 134, 3° comma, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267.

Li,

Il Responsabile di Servizio
(dott. Alberto Baldo)



COMUNE DI POZZONOVO
Provincia di Padova

COPIA

N.	87
Del	30.12.2010

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione dell'appendice alla parte prima sezione V del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi avente ad oggetto: "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito e premio."

L' anno **DUEMILADIECI** addì **TRENTA** del mese di **DICEMBRE** alle ore **8,30**

Nella Sede Municipale del Comune di Pozzonovo di via Roma n. 29, si è riunita la Giunta Comunale del Comune di Pozzonovo nelle persone dei signori:

		Presenti	Assenti
1	GIROTTTO Flavio Sindaco	X	
2	RIOLFATTO Domenico Vicesindaco	X	
3	PETRUCCI Giuseppe Assessore	X	
4	RAVENNA Gilberto Assessore	X	
5	PIVA Marzia Assessore	X	
6	SANDANO Roberto Assessore		X
	Totale	5	1

Assiste alla seduta, in qualità di verbalizzante, il dr. Luigi Tommaso Sardone, Segretario Comunale.
Il sig. Girottto Flavio, in qualità Sindaco-Presidente dell'Assemblea, constatato legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a discutere e deliberare sull'oggetto sopraindicato.

- Non più soggetta a controllo preventivo di legittimità, in quanto con la riforma introdotta dalla legge costituzionale 3/2001, l'abrogazione dell'articolo 130 della Costituzione ha reso non più operativi i controlli di legittimità sugli atti degli Enti locali,
- Inviata copia al Difensore Civico su iniziativa (art. 134, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Trasmessa al Difensore Civico di	in data
Ricevuta dal Difensore Civico di	In data n.....

REFERTO DI PUBBLICAZIONE
(art. 124, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Certifico, io sottoscritto Segretario Comunale, su conforme dichiarazione del Messo, che copia del presente verbale è in corso di pubblicazione da oggi per 15 giorni consecutivi all'Albo Pretorio di questo Comune al n. _____ Reg. Pubblicazioni e all'Albo Pretorio online consultabile all'indirizzo www.comune.pozzonovo.pd.it

Addi..... Il Messo Comunale (Maria Grazia Albertin) Il Segretario Comunale Sardone dr. Luigi Tommaso

LA GIUNTA COMUNALE

Visti gli art. 7 e 48, comma 3, del T.U. 18 agosto 2000, n. 267, recante: "T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali" e successive modificazioni.

Visto il comma 7 dell'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che testualmente recita:

«Art. 35 - Norme sul Reclutamento del personale.

7. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi degli enti locali disciplina le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati nei commi precedenti»;

Vista la propria precedente deliberazione di approvazione del "*Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi*" n.42 del 4.10.2007 e successive modifiche ed integrazioni;

Vista, altresì, la propria precedente deliberazione n.34 del 3.06.2010, con la quale, anche alla luce delle disposizioni dettate dal D.Lgs n.150/2009 (Legge Brunetta) sono state assunte determinazioni circa l'individuazione dell'Organismo di valutazione che nel caso di questo Comune è stato denominato "Nucleo di valutazione";

Rilevata la necessità di approvare entro il 31.12.2010, ai sensi dell'art.16, commi 2 e 3, del D.Lgs n.150/2009, uno specifico regolamento relativo alla misurazione ed alla valutazione della performance individuale ed organizzativa;

Esaminato l'allegata Appendice alla PARTE PRIMA Sezione V al "*Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi*" denominata "*Regolamento della misurazione, valutazione e trasparenza della performance*", composta di n.15 articoli e ritenutola meritevole di approvazione;

Dato atto anche che, le modifiche proposte, sono riconducibili nel quadro dei criteri generali di cui prima è cenno;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni;

Visto il T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni;

Vista la legge 7 agosto 1990, n. 241, recante: «Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi» e successive modificazioni;

Visto i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro;

VISTI i pareri resi dal Responsabile del Servizio interessato e dal Responsabile del Servizio Ragioneria previsti dall'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Con votazione favorevole unanime espressa in modo palese

DELIBERA

- 1) dichiarare quanto in premessa e gli allegati parte integrante e sostanziale del presente atto.
- 2) di approvare l'allegata Appendice alla PARTE PRIMA Sezione V al "*Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi*", approvato con atto di Giunta Comunale n. 42 del 4.10.2007, denominata "*Regolamento della misurazione, valutazione e trasparenza della performance*", composta di n.15 articoli.
- 3)Di comunicare il presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali.
- 4)Di dare atto che il presente provvedimento non comporta alcun onere finanziario a carico del Comune;

Su proposta del Sindaco, stante l'urgenza;

Con successiva e separata votazione unanime;

- 1) di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art.134, comma 4, del D.Lgs n.267/2000;

...ta la suestesa proposta di deliberazione e considerato che la sottoscritta non ha poteri ne
...petenze in materia di direzione, coordinamento, controllo e gestione operativa dell'attività degli uffici o dei
...ro responsabili, si esprime parere favorevole sulla regolarità della proposta stessa limitatamente agli
...aspetti puramente tecnici.

LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Elisabetta Canazza

REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

APPENDICE alla Parte PRIMA - Sezione V

Misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito e premio

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Gli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1, 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26, 27, comma 1, e l'articolo 62, commi 1-bis e 1-ter del D.Lgs 150/2009 recano norme di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali ai quali il Comune adegua il proprio ordinamento.

Art. 2

Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Comune, 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 dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Il Comune misura e valuta la performance con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi a quanto contenuto nel presente titolo.
3. Il Comune adotta metodi idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi, nonché strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.
4. Il Comune promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche.
5. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.
6. Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.
7. Dall'applicazione delle disposizioni del presente Titolo non devono derivare per l'Ente nuovi o maggiori oneri. L'Ente utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

Art. 3 **Trasparenza**

1. Il Comune adotta modalita' e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance. A tal fine pubblica sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: «*Trasparenza, valutazione e merito*»:

- a) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
 - b) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialita' sia per i dirigenti sia per i dipendenti;
 - c) i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance;
 - d) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformita' al vigente modello europeo;
 - e) le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;
 - f) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo;
 - g) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.
 - h) gli strumenti realizzativi del ciclo di gestione della performance, e cioe' degli strumenti di programmazione (Linee Programmatiche, eventuale Piano Generale di Sviluppo), pluriennali (RPP e piano triennale delle opere) e annuali (PEG/PDO), nonche' a livello annuale dei report intermedi di monitoraggio curati dal Nucleo di Valutazione.
- In caso di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al presente comma e' fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.

Art. 4 **Ciclo di gestione della performance**

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 2, il Comune sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.
2. Il ciclo di gestione della performance e' coerente con quanto alla parte prima titolo VI Controlli e alla parte seconda Ordinamento finanziario e contabile del DLgs 267/2000 TUEL e si articola nelle seguenti fasi:
- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, come recepiti nel PEG/PDO dell'Ente;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, come definito nel PEG/PDO;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, secondo quanto stabilito nell'art. 6 "Sistema di misurazione e valutazione di performance";
 - d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito come definito al presente titolo;
 - e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonche' ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 5

Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi, sia di gestione corrente sia conseguenti alle indicazioni strategiche dell'Amministrazione, sono definiti annualmente nel PEG/PDO del Comune e sono:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie del Comune;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
 - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
 - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 6

Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il Comune valuta annualmente la performance organizzativa e individuale mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:
 - a) dal Nucleo di valutazione, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice;
 - b) dai dirigenti cui compete la valutazione del personale loro assegnato.
3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua:

a) Il processo di valutazione

1. La metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale della dirigenza e del personale (di seguito chiamato SMiVaP) è definita in coerenza con i principi di cui al D.Lgs 150/2009 art. 7 cc. 1 e 3 e art. 9, cc. 1 e 2.
2. La finalità perseguita mediante il SMiVaP è quella di valorizzare le risorse professionali, di migliorare l'azione amministrativa, nonché di riconoscere e premiare il merito e di costituire la base per l'applicazione dei sistemi incentivanti.
3. L'attività di valutazione regolata dal SMiVaP è un processo definito nei tempi, nelle modalità, negli ambiti, nei soggetti.

b) Oggetto della valutazione

1. Il SMiVaP individuale della dirigenza e del personale considera la prestazione lavorativa espressa nell'arco dell'esercizio valutato, ed in particolare:
 - a) misura e valuta i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati al valutato;
 - b) valuta le competenze espresse, intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti, in relazione a quelle richieste al valutato;
 - c) valuta specifici comportamenti organizzativi posti in essere nella generazione della prestazione d'esercizio da parte del valutato.
2. Il SMiVaP individuale della dirigenza e del personale è illustrato nel presente titolo e sinteticamente schematizzato nell'allegato sub 1).

c) Fasi della valutazione

1. Fasi del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale sono le seguenti:

- 1) fase previsionale. In questa fase al valutato sono formalmente attribuiti gli obiettivi e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi. In tale fase possono inoltre essere definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare;
- 2) fase di monitoraggio. Questa fase intermedia ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno due momenti di verifica intermedia, nei quali sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;
- 3) fase consuntiva. Quest'ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nella presentazione e consegna di queste ultime unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione.

d) Tempi della valutazione

1. Le tre fasi della valutazione di cui all'art. 6, lett."c" sono attuate entro le seguenti date, che costituiscono limite temporale non valicabile:

- fase 1, entro il mese di febbraio;
- verifiche intermedie di cui alla fase 2, la prima entro il 31 maggio e la seconda entro il 30 settembre;
- fase 3, entro il 30 aprile dell'anno successivo.

e) Soggetti coinvolti

1. Il Nucleo di valutazione è il soggetto cui compete la formulazione al Sindaco della proposta di valutazione della performance della dirigenza e/o delle posizioni organizzative apicali.

2. Il dirigente o il titolare della posizione organizzativa apicale è il soggetto cui compete la valutazione delle performance del personale. Il dirigente o il titolare della posizione organizzativa apicale valutatore deve avere sempre contezza della prestazione da valutarsi, il valutatore è coadiuvato da altri soggetti quali:

- a) i dirigenti di servizio afferenti alla struttura, quando la valutazione riguarda il personale di categoria D;
- b) quando la valutazione riguarda il personale di categoria A, B e C, il valutatore è coadiuvato dai funzionari di categoria D responsabili della struttura di appartenenza del valutato.

3. La valutazione di performance del personale in distacco totale, in aspettativa e/o in comando assegnato presso altro ente è effettuata dal dirigente sentito il referente della struttura/ente presso cui il dipendente presta servizio.

4. La valutazione del personale in distacco parziale è effettuata dal dirigente sentito il dirigente della struttura presso cui il dipendente presta servizio.

5. Nel caso in cui il valutato, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità interna al Comune, la valutazione è effettuata dal dirigente della struttura apicale presso cui il dipendente ha prestato servizio per il periodo più lungo sentito l'altro responsabile di struttura.

f) Strumento di valutazione: la scheda di valutazione

1. Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione, allegata sub 2), e da quanto contenuto nel presente titolo.

2. La scheda deve essere integralmente compilata e deve contenere i seguenti elementi:

- quanto all'art. 3 lettera a), b) e c), restituendo per ogni fattore di valutazione un punteggio in centesimi e la sintetica motivazione di detto punteggio;
- la totalizzazione espressa in centesimi della valutazione complessiva;
- il posizionamento del risultato totale tra le fasce di merito previste;
- le indicazioni per il miglioramento della prestazione;
- le eventuali considerazioni del valutato da raccogliersi al momento della presentazione della scheda;
- la firma del valutatore e quella del valutato, quest'ultima per presa visione;
- la data in cui la scheda stessa è presentata al valutato.

g) Richiesta di riesame

1. Entro 10 giorni dalla data della presentazione della scheda di valutazione, il valutato può presentare al valutatore una richiesta di riesame in forma scritta, necessariamente motivata e circostanziata. Il valutatore ha 20 giorni di tempo per rispondere a detta richiesta.

Art. 7

Nucleo di Valutazione della performance

Al Nucleo di valutazione della performance, compete la misurazione e valutazione della performance del Comune, nonché la proposta di valutazione annuale delle figure di vertice.

Il Nucleo di Valutazione esercita in piena autonomia le proprie attività.

Il Nucleo di Valutazione e' nominato, dal Sindaco per un periodo di tre anni. L'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta.

L'Organismo indipendente di valutazione e' costituito da un organo collegiale composto dal Segretario Comunale e due componenti esterni dotati dei requisiti di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche ed in particolare sono richieste: capacità di valutazione e visione strategica, competenze sulla valorizzazione delle risorse umane (valutazione dei comportamenti organizzativi). I componenti devono in ogni caso possedere diploma di laurea specialistica, o quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi.

Non possono far parte dell'Organismo soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rivestito tali incarichi e cariche o che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni nei tre anni precedenti la nomina, o che comunque siano, per la loro attività, in conflitto di interessi con il Comune.

L'Organismo:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, comunicando tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;

b) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

c) propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance, al Sindaco, la valutazione annuale del personale di vertice e l'attribuzione ad esso degli eventuali premi di cui al Titolo III del D.Lgs 150/2009;

d) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al Titolo III D.Lgs 150/2009.

Art. 8

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti di vertice, come dettagliata nell'allegato sub 1), e' collegata:
- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilita';
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualita' del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente;
 - d) alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - e) alla capacita' di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Art. 9

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale del personale

1. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale, come dettagliato nell'allegato sub 1), sono collegate:
- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualita' del contributo assicurato alla performance dell'unita' organizzativa di appartenenza;
 - c) alle competenze dimostrate;
 - d) a specifici comportamenti professionali e organizzativi.

Art. 10

Responsabilita' dell'organo di indirizzo politico-amministrativo

1. L'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilita' per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrita'.

Art. 11

Sistema premiante

1. Il Comune, nell'esercizio delle proprie potesta' normative e come descritto nell'allegato sub 1), prevede che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre.
2. Per premiare il merito e la professionalita', Il Comune oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizza gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f) del D.Lgs 150/2009, nonche', adattandoli alla specificita' dei propri ordinamenti, quelli di cui alle lettere a) e b) dello stesso D.Lgs 150/2009. Gli incentivi di cui alle predette lettere a), b), c) ed e) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

Art. 12

Progressioni economiche e di carriera

1. Il Comune riconosce selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D.lgs 30 marzo 2001, n.165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
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 individuali e collettivi rilevati dall'applicazione del sistema di valutazione allegato sub 1).
3. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del D.lgs n. 165 del 2001, Il Comune copre i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.
4. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno e' finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni, come attestate dall'applicazione del sistema di valutazione allegato sub 1).
5. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.
6. La disciplina specifica dei concorsi riservati è contenuta in apposito Regolamento.

Art. 13

Attribuzione di incarichi e responsabilita'

1. Il Comune favorisce la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.
2. La professionalita' sviluppata e attestata dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione allegato sub 1) costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilita' secondo criteri oggettivi e pubblici.

Art. 14

Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. Il Comune riconosce e valorizza i contributi individuali e le professionalita' sviluppate dai dipendenti e a tali fini:
 - a) promuove l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali;
 - b) favorisce la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali.
2. Gli incentivi di cui al comma 1 sono riconosciuti nei limiti delle risorse disponibili dell'Ente.

Art. 15

Premio di efficienza

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'articolo 2, commi 33 e 34, della legge 22 dicembre 2008, n. 203, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione,

riorganizzazione e innovazione all'interno del Comune e' destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

Comune di Pozzonovo

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO 2011

Fascia D

CognomeNome

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Obiettivi di struttura	20		
1 b Obiettivi individuali	10		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	30		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(30)		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	-		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	10		
5.3 Problem Solving	20		
Totale	100		Posizionamento nella fascia di merito ..

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data:

Allegato 2

Comune di Pozzonovo

**SCHEMA DI SISTEMA DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
DELLA DIRIGENZA E DEL PERSONALE**

informato ai principi di cui all'art 9 cc. 1 e 2 DLgs 150/2009

Sistema di valutazione di performance individuale della Dirigenza e delle PO

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER FIGURE DIRIGENZIALI	PESO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE
1a Obiettivi di struttura	30	25
1b Obiettivi individuali	30	25
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20	20
3 Competenze dimostrate	10	10
4 Contributo alla performance generale	10	10
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	-	10
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione		
5.3 Problem solving		(10)
Totale	100	100

Ulteriori elementi da considerare nella valutazione di performance individuale della sola dirigenza:

Sono di seguito individuati specifici elementi da considerarsi nella valutazione di performance della dirigenza; detti elementi fanno riferimento a specifici aspetti di responsabilità dirigenziale.

Qualora detti elementi si manifestino carenti in forma lieve, viene applicato al punteggio centesimale totale della scheda un fattore correttivo che diminuisce detto punteggio; se carenti in forma grave possono essere fattore ostativo al conseguimento di retribuzione di risultato ovvero determinare più rilevanti aspetti di responsabilità dirigenziale.

Rispetto termini procedurali

sostanziale rispetto* lacune saltuarie** lacune frequenti***

Rispetto standard quali-quantitativi

sostanziale rispetto* lacune saltuarie** lacune frequenti***

Raggiungimento obiettivi di particolare rilevanza

si* no**

Individuazione eventuali eccedenze di personale

si* no**

* Conferma del punteggio della scheda

** Decurtazione dal 10 al 50% del punteggio della scheda

*** Responsabilità dirigenziale

Sistema di Valutazione di performance individuale del personale inquadrato nelle fasce A/B, C e D

FATTORE DI VALUTAZIONE	PESO PER RESPONSABILI DI SERVIZIO	PESO PER FASCIA D senza resp. di Servizio	PESO PER FASCIA C	PESO PER FASCIA A/B
1a Obiettivi di gruppo	25	20	10	20
1b Obiettivi individuali	25	10	10	-
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20	-	-	-
3 Competenze dimostrate	10	10	10	10
4 Contributo alla performance dell' Area	10	30	30	20
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	10	30	40	50
5.1 Orientamento al Cittadino e/o al Cliente interno		(-)	(10)	(20)
5.2 Puntualità e precisione della prestazione		(10)	(15)	(20)
5.3 Problem solving	(10)	(20)	(15)	(10)
Totale	100	100	100	100

Legenda:

1. 1-A) Per "obiettivi di struttura" o "obiettivi di gruppo" si intendono obiettivi riferiti a significativi aspetti quali - quantitativi dell'attività corrente, comunque necessariamente correlati ad indicatori in base ai quali detti obiettivi siano monitorabili e verificabili.
1-B) Per "obiettivi individuali" si intendono obiettivi non ricompresi nel punto 1A e riferiti a specifici indicatori quali - quantitativi relativi al raggiungimento dei risultati attesi a seguito di attività/progetti particolarmente rilevanti o strategici dell'Ente;
2. Il presente fattore rappresenta la capacità di motivare, comunicando e orientando i comportamenti dei collaboratori al risultato e al miglioramento continuo, e di valutare i collaboratori (o, per le Posizioni Organizzative e i responsabili di Servizio, partecipare al processo di valutazione in forma propositiva) anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuale dei propri collaboratori;
3. Il presente fattore rappresenta il livello delle competenze manageriali o trasversali e delle competenze distintive maturate nell'arco dell'esercizio da valutarsi;
4. Il presente fattore rappresenta il livello della collaborazione e della flessibilità del valutato a favore dei risultati complessivi dell'Ente o dell'Area/Settore di appartenenza. Il fattore tiene in considerazione quanto non "strettamente" di competenza del valutato, e in primis la collaboratività nei confronti di quanto richiesto dall'Ente o dalle strutture di appartenenza.
5. Il presente fattore rappresenta quegli aspetti di natura comportamentale su cui l'Ente ritiene prioritario richiamare l'attenzione del personale. Detti aspetti sono ritenuti necessario prerequisite per Dirigenti, Posizioni Organizzative e Responsabili di Servizio (per queste due ultime figure è valutato il solo problem solving).
 - a. Il sotto fattore 5.1 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende un costante orientamento al Cittadino, o comunque al destinatario del nostro servizio;
 - b. Il sotto fattore 5.2 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende una prestazione accurata e puntuale;
 - c. Il sotto fattore 5.3 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende la massima cura per una autonoma soluzione dei problemi, in coerenza con le responsabilità attribuite attuata in forma individuale o di gruppo, senza rinviare i problemi stessi ad altro soggetto sovraordinato (segretario, direttore, dirigente o responsabile del servizio).

Modalità di attribuzione del punteggio centesimale

La prestazione, in relazione ai singoli fattori di valutazione, viene valutata rispetto a uno standard o ad attese, coincidenti con la prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare, per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione espressa:

<p>Grado 1</p> <p>INADEGUATO</p> <p>Punteggio correlato: non superiore al 25%</p>	<p>Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.</p>
<p>Grado 2</p> <p>MIGLIORABILE</p> <p>Punteggio correlato: dal 26 al 50%</p>	<p>Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.</p>
<p>Grado 3</p> <p>ADEGUATO</p> <p>Punteggio correlato: dal 51 al 70%</p>	<p>Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.</p>
<p>Grado 4</p> <p>BUONO</p> <p>Punteggio correlato: dal 71 al 90%</p>	<p>Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.</p>
<p>Grado 5</p> <p>ECCELLENTE</p> <p>Punteggio correlato: dal 91 al 100%</p>	<p>Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.</p>

Articolazione in fasce

Si individua un punteggio – soglia sotto al quale non decorre alcuna retribuzione di risultato:

- **per la dirigenza** detto valore soglia decorre da 81 centesimi e richiede una valutazione superiore ai 70 centesimi su ogni singolo fattore di valutazione.
- **per il personale** detto valore soglia decorre da 71 centesimi e richiede una valutazione superiore a 60/100 su ogni singolo fattore di valutazione.

Sulla base dei punteggi attribuiti, sono annualmente individuate quattro fasce:

- **prima fascia** (o dell'eccellenza) da 91 a 100/100
In questa fascia può rientrare massimo il 10% (15%?) della dirigenza e il 10% (15%?) del personale del Settore indipendentemente dal livello di inquadramento. Il Sistema di Misurazione e Valutazione di Performance conterrà le regole per il rispetto delle quote percentuali fissate;
- **seconda fascia** (o della distinzione) da 81 a 90/100;
- **terza fascia** (o dell'adeguatezza) da 71 a 80/100;
- **quarta fascia** (o della prestazione inadeguata) da 0 a 70/100.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue.

Il Sindaco
(Flavio Giroto)

Il Segretario Comunale
(Sardone dr. Luigi Tommaso)

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

(art. 134, comma 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Si certifica che la presente deliberazione, non più soggetta a controllo preventivo di legittimità, in quanto con la riforma introdotta dalla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3 "Modifiche al titolo V della parte seconda della Costituzione" l'abrogazione dell'articolo 130 della Costituzione ha reso non più operativi i controlli di legittimità sugli atti degli Enti locali (Parere "Viminale risponde" in Guida agli Enti Locali n. 50 del 27 dicembre 2004 - pag. 52), è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune e all'Albo Pretorio online, senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa in data..... **È DIVENUTA ESECUTIVA**, ad ogni effetto di legge, ai sensi dell'art. 134, 3° comma, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267.

Li,

Il Segretario Comunale
(Sardone dr. Luigi Tommaso)

Il Difensore Civico di..... con sua nota n..... in data ha chiesto la produzione di chiarimenti in merito alla presente deliberazione.

Li,

Il Segretario Comunale
(Sardone dr. Luigi Tommaso)

Chiarimenti del Comune forniti con nota n..... del..... Ricevuta dal Difensore Civico di..... al n..... in data

Li,

Il Segretario Comunale
(Sardone dr. Luigi Tommaso)

Che nei suoi confronti, con nota n..... del....., avendo il Difensore Civico di..... evidenziato possibili vizi di legittimità, con atto dell'Assemblea n..... in data....., la presente deliberazione è stata (Revocata, Autoannullata, ecc.)

Li,

Il Segretario Comunale
(Sardone dr. Luigi Tommaso)

Copia conforme all'originale di ____ pagine per ____ facciate, per uso amministrativo

Pozzonovo,

Il Funzionario incaricato

.....