



**COMUNE DI MASSANZAGO  
PROVINCIA DI PADOVA**

***Regolamento per l'istituzione e l'applicazione del sistema di  
misurazione e valutazione della performance  
(art.1-16 D.Lgs.150 del 2009)***

**(Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 139 del 21.12.2010  
modificato con delibera della Giunta Comunale n. 57 del 25 giugno 2013 )**

**INDICE**

*ART. 1 - Oggetto e finalità*

*ART. 2 - Soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance*

*ART. 3 - Ciclo della Performance*

*ART. 4 - Programmazione*

*ART. 5 - Piano della Performance*

*ART. 6 - Assegnazione degli obiettivi oggetto di valutazione*

*ART. 7 – Monitoraggio*

*ART. 8 - Verifica Finale e valutazione*

*ART. 9 - Analisi di benchmarking*

*ART. 10 - Trasparenza*

*ART. 11 - Entrata in vigore e pubblicazione*

**Art.1**  
**Oggetto e finalità**

1. Il presente regolamento disciplina il sistema di misurazione e di valutazione della performance della struttura organizzativa dell'ente e dei suoi dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi resi e implementare le competenze professionali del personale, rendendo possibile il sistema premiale in un adeguato sistema di trasparenza.

**Art.2**  
**Soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance**

1. Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'ente intervengono: l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (O.I.V.), il Sindaco, la Giunta, le posizioni organizzative/Dirigenti, il Segretario Comunale, il servizio di controllo di gestione e personale.
2. L'O.I.V. è un organo monocratico costituito da un soggetto esterno all'ente che si avvale, per l'istruttoria, del supporto del Segretario Comunale, del servizio di controllo di gestione, del servizio personale e del Sindaco.
3. Gli O.I.V. dei Comuni vengono nominati dalla Giunta dell'Unione dei Comuni del Camposampierese e durano in carica tre anni.
4. Le competenze dell'O.I.V. sono:
  - supporta l'attività di controllo strategico;
  - definisce il sistema di pesatura delle posizioni organizzative da sottoporre all'approvazione dalla Giunta Comunale;
  - definisce il sistema di valutazione, da sottoporre all'approvazione dalla Giunta dell'Unione;
  - monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione e ne verifica la condivisione; apporta i necessari adeguamenti, comunica eventuali criticità alla Giunta Comunale;
  - individua gli obiettivi sui quali effettuare la valutazione delle posizioni organizzative, sulla base del Piano della Performance;
  - valida la Relazione sulla Performance;
  - propone al Sindaco la valutazione annuale delle posizioni organizzative e l'attribuzione dei premi;
  - riscontra l'assolvimento degli obblighi sulla trasparenza di cui all'art.10.
5. Il servizio di controllo di gestione supporta l'O.I.V. curando la misurazione delle Performance individuali e di Area.

**Art.3**  
**Ciclo della Performance**

1. Il Ciclo della Performance si articola nelle seguenti fasi:
  - a. programmazione triennale e annuale;
  - b. monitoraggio infrannuale sullo stato di attuazione;
  - c. valutazione finale e rendicontazione dei risultati alla Giunta Comunale, nonché ai cittadini attraverso le forme di trasparenza previste all'art.10.

| FASI           | Documento                              | Organo Competente/Deliberante  |
|----------------|--|--|
| Programmazione | Relazione Previsionale e Programmatica | Consiglio Comunale   |
|                | Bilancio di Previsione                 | Consiglio Comunale   |
|                | PEG                                    | Giunta Comunale  |
|                | Delibera sistema di valutazione        | Giunta dell'Unione (proposta dell'Ufficio di Programma – gruppo dei Segretari/Direttori) |
|                | Piano Performance                      | Giunta Comunale  |
|                | Schede di valutazione PO               | O.I.V. (recepimento Piano delle Performance) e Sindaco                                   |
|                | Schede di valutazione dipendente       | P.O.   |
| Monitoraggio   | Monitoraggio                           | Giunta   |
| Verifica       | Verifica finale                        | Giunta   |
|                | Relazione finale sulla Performance     | Giunta , O.I.V. (validazione)  |
|                | Attribuzione premio PO                 | Sindaco, su proposta dell'O.I.V.   |

#### **Art.4 Programmazione**

1. L'Ente, in fase di predisposizione del Bilancio di Previsione annuale e triennale, definisce i programmi nella Relazione Previsionale e Programmatica.
2. Successivamente all'approvazione del Bilancio di Previsione, la Giunta Comunale approva il Piano Esecutivo di Gestione contenente sia le risorse finanziarie attribuite a ciascun Settore sia l'individuazione degli obiettivi di mantenimento, miglioramento e sviluppo per l'anno di riferimento ai medesimi Settori.

#### **Art.5 Piano della Performance**

1. La giunta comunale adotta un documento programmatico triennale, denominato Piano delle Performance, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi annuali e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati alle posizioni organizzative/dirigenti ed i relativi indicatori.
2. Tali obiettivi saranno oggetto di monitoraggio e valutazione nell'ambito del sistema premiante dell'Ente.
3. Gli obiettivi sono definiti:
  - a. In funzione dei risultati che il Settore deve raggiungere;
  - b. In funzione di specifici risultati che sono richiesti al Responsabile di Settore;
  - c. in relazione ad esigenze intersettoriali;
e riguardano aspetti delle competenze professionali, dei comportamenti

- organizzativi e delle attività da realizzare.
4. Il Piano della Performance deve prevedere indicatori commisurabili a valori di riferimento, derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe, confrontabili, ove possibile, con quelli del triennio precedente.

#### **Art.6**

#### ***Assegnazione degli obiettivi oggetto di valutazione***

1. L'O.I.V. assegna, sulla base del Piano delle Performance approvato dalla Giunta, per ogni posizione organizzativa gli obiettivi individuali e di unità organizzativa oggetto di valutazione, nonché gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità.
2. Gli obiettivi assegnati, in termini di competenze, di comportamenti organizzativi e di attività da realizzare, sono inseriti in un'apposita scheda sottoscritta dall'O.I.V e dal Sindaco.
3. Le posizioni organizzative affidano ai dipendenti della propria area gli obiettivi oggetto di valutazione entro un mese dall'approvazione del Piano della performance, mediante apposita scheda.

#### **Art.7**

#### ***Monitoraggio***

1. Nel corso dell'esercizio la Giunta, con il supporto del servizio di controllo di gestione, effettua almeno 1 monitoraggio intermedio, nel quale viene rilevato lo stato di avanzamento degli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano delle Performance. Vengono misurati i valori degli indicatori attesi ed effettuate le eventuali riprogrammazioni.

#### **Art. 8**

#### ***Verifica Finale e valutazione***

1. Al termine dell'esercizio viene effettuata la verifica sullo stato di attuazione degli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano delle Performance (Relazione sulla Performance) con il supporto del controllo di gestione sulla base dei dati forniti dalle posizioni organizzative. L'O.I.V. valida la relazione sulla Performance, in seguito alla quale la Giunta approva i documenti di verifica finale. L'adozione della relazione sulla performance avviene entro il 30 aprile.
2. L'O.I.V. assegna la valutazione e propone l'attribuzione del premio annuale al Sindaco entro il 31 maggio.
3. Le posizioni organizzative di area effettuano analogamente la valutazione dei propri dipendenti, predisponendo e compilando la scheda, cui segue un colloquio individuale per la consegna.

**Art. 9**  
**Analisi di benchmarking**

1. Sulla base dei risultati rilevati nei vari enti il servizio del Controllo di Gestione effettua analisi di benchmarking mirate, nelle quali i risultati ottenuti dalle diverse amministrazioni del territorio vengono messi a confronto.

**Art.10**  
**Trasparenza**

1. Il Piano della Performance con gli indicatori di misurazione, nonché la Relazione sulla performance sono pubblicati sul sito istituzionale dell'ente sotto la voce "Trasparenza, valutazione e merito".

**Art.11**  
**Pubblicazione - entrata in vigore**

1. Il presente regolamento entra in vigore al compimento di un periodo di deposito presso la Segreteria Comunale della durata di 15 giorni da effettuarsi successivamente all'esecutività della relativa delibera di approvazione ai sensi dell'art. 6 del vigente Statuto comunale.
2. Esso è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente allo scopo di favorire il controllo sul rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità