

Allegato alla deliberazione di G.C. n. 384 del 22/12/2010  
IL SINDACO                      IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to Giorgio Gentilin              F.to Stefania Di Cindio



**COMUNE DI ARZIGNANO**  
PROVINCIA DI VICENZA

**REGOLAMENTO SUL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

**Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° 384 in data 22/12/2010**

## **INDICE**

### **Sezione I**

#### **Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale**

- Art. 1. Finalità
- Art. 2. Performance organizzativa
- Art. 3. Fasi del ciclo della gestione della performance
- Art. 4. Programmazione
- Art. 5. Monitoraggio in corso di esercizio
- Art. 6. Rendicontazione dei risultati

### **Sezione II**

#### **Valutazione della performance individuale, premi e nucleo di valutazione**

- Art. 7. Valutazione delle prestazioni del personale e valorizzazione delle professionalità
- Art. 8. Soggetti
- Art. 9. Valutazione dei dirigenti
- Art. 10. Valutazione delle Posizioni Organizzative, della Alte professionalità e del personale
- Art. 11. Il Nucleo di valutazione

### **Sezione III**

#### **Integrità e trasparenza**

- Art. 12. Integrità e controlli di regolarità
- Art. 13. Trasparenza

## SEZIONE I

### **PROGRAMMAZIONE, ORGANIZZAZIONE E VALUTAZIONE ANNUALE DELLE PERFORMANCE**

#### **Art. 1- Finalità**

1. Il Comune di Arzignano misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative e ai singoli dipendenti ed è mirata al miglioramento del servizio pubblico offerto dall'Ente, alla valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, alla responsabilità per i risultati, alla integrità e trasparenza dell'azione amministrativa.
2. La misurazione e valutazione delle performance e la crescita delle competenze professionali viene riconosciuta attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione di premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

#### **Art. 2 - Performance organizzativa**

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

#### **Art. 3 – Fasi del ciclo di gestione della performance**

1. il ciclo di gestione della performance si sviluppa 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 ed individuale;
  - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
  - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico/amministrativo

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

1. Gli atti della programmazione, ivi compreso quelli di valutazione, sono alla base del ciclo della performance.

2. il Bilancio di Previsione, la Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.), il Piano dettagliato degli obiettivi (P.D.O.) contengono gli elementi per il piano delle performance dell'Ente;
3. Gli obiettivi individuati e definiti in fase di programmazione e validati dal Segretario/Direttore generale e dal nucleo di valutazione devono essere:
  - a. rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle priorità politiche e alle strategie dell'Amministrazione;
  - 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, di norma, all'anno;
  - e. correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.
4. Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 13, il settore economico finanziario assicura la pubblicazione sul sito istituzionale dei documenti di programmazione di cui al precedente comma 2.

### **Art. 5 – Monitoraggio in corso di esercizio**

1. Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato dal Segretario Direttore generale, coadiuvato dal servizio finanziario, attraverso la predisposizione degli stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione. A seguito di tali verifiche sono proposti eventuali interventi correttivi necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'Amministrazione ed il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

### **Art. 6 – Rendicontazione dei risultati**

1. La rendicontazione rispetto agli obiettivi assegnati, con riferimento al raggiungimento dei valori attesi di risultato costituisce lo strumento di misurazione, di valutazione e di trasparenza dei risultati dell'Ente.
2. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione, da parte del Segretario Direttore generale con il supporto del servizio a cui è attribuito il controllo di gestione di un Rapporto sulla Performance finalizzato alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico – amministrativo.
3. Il Rapporto sulla Performance è validato dal nucleo di valutazione e viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.
4. Costituiscono, inoltre, strumenti di rendicontazione:
  - a) la deliberazione consiliare di ricognizione dello stato di attuazione dei programmi di cui all'art. 193 del Decreto Legislativo 267/2000 (entro il 30 settembre);
  - b) il rendiconto di gestione di cui all'art. 227 del Decreto Legislativo 267/2000, con cui l'Ente dimostra i risultati di gestione (entro il 30 aprile);
  - c) la relazione con la quale la Giunta, ai sensi dell'art. 151 del Decreto Legislativo 267/2000, esprime le proprie valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti.

## SEZIONE II

### MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE, PREMI e NUCLEO DI VALUTAZIONE

#### **Art. 7 – Valutazione delle prestazioni del personale e valorizzazione delle professionalità**

1. La valutazione della performance individuale è in funzione della performance organizzativa ed è volta all'apprendimento organizzativo, allo sviluppo professionale ed al miglioramento del servizio pubblico.
2. Gli scopi prioritari della misurazione e della valutazione della performance individuale sono:
  - a. evidenziare l'importanza dei contributi individuali del personale valutato rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza
  - b. chiarire e comunicare che cosa ci si attende, in termini di risultati e di comportamenti, dalla singola persona
  - c. supportare le singole persone nel miglioramento della loro performance generando allineamento con gli obiettivi complessivi dell'Amministrazione
  - d. valutare la performance e comunicare i risultati e le aspettative future alla singola persona
  - e. contribuire a creare e a mantenere un clima organizzativo favorevole
  - f. promuovere una corretta gestione delle risorse umane
3. La valorizzazione del merito dei dirigenti e del personale a seguito della valutazione della performance avviene tramite il sistema premiante appositamente definito.
4. La Giunta Comunale, con apposito provvedimento, adotta il Sistema di misurazione e di valutazione della performance, proposto dal nucleo di valutazione, nel rispetto dei principi e degli scopi di cui al presente regolamento.
5. Il Sistema di misurazione e di valutazione della performance deve prevedere l'utilizzo di sistemi premianti selettivi previsti dall'Ordinamento, secondo logiche meritocratiche, nonché l'attribuzione di incentivi sia economici che di carriera, valorizzando il personale e le migliori prestazioni rese. Esso si uniforma a quanto previsto dall'art. 31 comma 2 del decreto legislativo 150/2009, tenuto conto anche della disposizione contenuta nell'art. 19 comma 6 del medesimo decreto.
6. Il Sistema di valutazione ed incentivazione deve, altresì, assicurare un raccordo con il ciclo della performance e gli strumenti di programmazione dell'Ente.

#### **Art. 8 – Soggetti**

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
  - a. dal Nucleo di valutazione che valuta la performance di Ente, dei settori e dei dirigenti
  - b. dai Dirigenti e dal Segretario Generale che valutano le performance individuali del personale assegnato comprese quelle dei titolari di posizione organizzativa
  - c. dal Sindaco per la valutazione della performance individuale del Segretario/Direttore generale, eventualmente avvalendosi dei componenti del nucleo di valutazione.

## **Art. 9 - Valutazione dei dirigenti**

1. La valutazione dei dirigenti riguarda l'entità e la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura ed ai risultati complessivi della gestione dell'Ente, la performance dei servizi e dei progetti di competenza, il raggiungimento di specifici obiettivi individuali, nonché le capacità, le competenze tecniche, professionali, manageriali, la capacità di valutazione dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. La valutazione è diretta a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente e al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

## **Art. 10 – Valutazione delle Posizioni Organizzative, della Alte professionalità e del personale**

1. La valutazione delle P.O., delle Alte professionalità e del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, nonché le capacità, le competenze ed i comportamenti organizzativi e professionali dimostrati nel periodo.
2. La valutazione è responsabilità del Dirigente della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.
3. Le Posizioni Organizzative e le Alte professionalità propongono al Dirigente al valutazione dei loro collaboratori ed a loro volta sono valutate dal Dirigente secondo i criteri definiti tenuto conto di quanto indicato nel precedente art. 8, commi 1 e 2.

## **Art. 11 – Il Nucleo di valutazione**

1. Il Nucleo di valutazione è costituito dal Segretario - Direttore Generale che lo presiede e da due componenti esperti esterni con competenze in materia di valutazione, gestione risorse umane e controllo di gestione. Alla sua costituzione provvede il Sindaco, sentito il Segretario – Direttore Generale.
2. Il compenso per i componenti esterni viene stabilito dalla Giunta Comunale prima di procedere alla nomina. Il compenso, compatibilmente con le risorse di bilancio, deve essere proporzionato all'impegno richiesto all'organismo indipendente di valutazione.
3. La durata massima dei componenti del nucleo di valutazione è coincidente con il mandato del Sindaco.
4. La revoca dei componenti avviene con provvedimento motivato del Sindaco nel caso di sopraggiunta incompatibilità o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'Ente o in contrasto con il ruolo assegnato.
5. Il Nucleo di valutazione, organo indipendente, al momento del suo insediamento, stabilisce autonomamente i criteri e le modalità relative al proprio funzionamento.
6. Compito del nucleo di valutazione è verificare la congruenza dei risultati gestionali con gli obiettivi e gli indirizzi politici di programmazione e svolgere tutte le funzioni che le norme del presente regolamento gli attribuiscono.

7. In particolare predispone la proposta di Sistema di misurazione e di valutazione della performance del personale dipendente, nonché i criteri di graduazione della retribuzione di posizione dei dirigenti e i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative.
8. Provvede alla misurazione e valutazione della performance dei dirigenti ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato.
9. Monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.
10. Valida la relazione annuale sulla performance.
11. Per lo svolgimento dei suoi compiti il nucleo di valutazione ha accesso ai documenti amministrativi dell'Ente e può richiedere, informalmente o in forma scritta, informazioni e supporto operativo ai Dirigenti.

### SEZIONE III

#### **INTEGRITÀ E TRASPARENZA**

##### **Art. 12 – Integrità e controlli di regolarità**

1. L'integrità dell'azione amministrativa è assicurata con sistematici controlli di regolarità.
2. L'Ente assicura la rilevazione degli eventuali rischi e adotta la procedura per la rilevazione degli eventi avversi e dei reclami, nonché per l'esame approfondito delle cause degli stessi ai fini dell'adozione di specifici programmi di miglioramento.
3. I Dirigenti, in relazione all'esercizio delle funzioni di competenza, sono direttamente responsabili dell'integrità dell'azione amministrativa e della relativa attività di vigilanza e controllo della regolarità.

##### **Art. 13 – Trasparenza**

1. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
2. Il sistema di misurazione, programmazione e valutazione della performance, il sistema premiante e di trasparenza adottati dall'Ente e lo stato di attuazione dei relativi programmi, nonché quanto stabilito, nei limiti in cui risulta applicabile, dall'art. 11, comma 8 lettere da b) a i) del decreto legislativo 150/2009, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.
3. La pubblicazione deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

Allegato alla deliberazione di G.C. n. 384 del 22/12/2010.

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to Stefania Di Cindio

**COMUNE DI ARZIGNANO**

**G.C. n. 384 del 22/12/2010**

OGGETTO

**ADOZIONE NUOVO REGOLAMENTO SUL CICLO DI GESTIONE DELLA  
PERFORMANCE IN ATTUAZIONE DELL'ART. 16, COMMA 2, DEL D. LGS.  
150/2009.**

Parere tecnico del Responsabile del Servizio:

FAVOREVOLE

li, 22/12/2010

Il Dirigente del Settore Economico Finanziario  
F.to Alessandra Maule

Parere contabile del Responsabile di Ragioneria:

FAVOREVOLE

li, 22/12/2010

Il Dirigente del Settore Economico Finanziario  
F.to Alessandra Maule