



CITTA' DI PIOVE DI SACCO

Provincia di Padova

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 24 del Registro delle deliberazioni

Seduta del 18-03-2014

L'anno duemilaquattordici il giorno diciotto del mese di marzo in Palazzo Jappelli, residenza comunale, alle ore 17:20, convocata nelle forme di legge, è riunita la Giunta Comunale.

L'appello dà il seguente risultato:

GIANELLA DAVIDE	SINDACO	P
PIZZO LUCIA	VICE SINDACO	P
SARTORI SIMONE	ASSESSORE	P
RANZATO PAOLA	ASSESSORE	P
CARNIO LUCA	ASSESSORE	P
CESARATO LORENZO	ASSESSORE	P

Assume la presidenza il SINDACO AVV. DAVIDE GIANELLA, assiste e verbalizza il SEGRETARIO GENERALE. DR. ROBERTO NATALE,

Il SINDACO riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ponendo in trattazione il seguente oggetto:

**ADOZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL
COMUNE DI PIOVE DI SACCO.**

Del che si è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma, è approvato e sottoscritto.

ILSINDACO
F.to AVV. DAVIDE GIANELLA

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to DR. ROBERTO NATALE

REFERTO DI PUBBLICAZIONE (art. 124 D.Lgs. 18/08/2000, n. 267)

N. 636 Reg. Pubbl.

Il sottoscritto Messo Comunale attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line del Comune il giorno 21-03-2014 e vi rimarrà pubblicata per 15 (quindici) giorni interi e consecutivi ai sensi dell'art. 124, 1° comma del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 e art. 32 L. 69/2009.

Il Messo Comunale

f.to _____

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Il Funzionario incaricato

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA`
(Art. 134, 3° comma, del D.Lgs 18.08.2000 n. 267)**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____.

AREA AMMINISTRATIVA

Il Dirigente/Il Funzionario

f.to _____

Trasmissione uffici

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 4
<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> PM
<input type="checkbox"/> 3	

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n.150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” (d’ora in poi denominato decreto) e in particolare il Titolo II rubricato “Misurazione, valutazione e trasparenza della performance”;

OSSERVATO che, ai sensi della citata normativa:

- le Amministrazioni Pubbliche, nell’ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa, **devono adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa**, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell’interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- la misurazione e la valutazione della performance sono volte al **miglioramento della qualità dei servizi** offerti dalle amministrazioni pubbliche, 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 di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;
- **ogni Amministrazione Pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance** con riferimento all’amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

RILEVATO che, secondo quanto dispone l’art. 7 del decreto, le Amministrazioni Pubbliche sono tenute ad adottare il “**Sistema di misurazione e valutazione della performance**”, quale strumento indispensabile per effettuare la valutazione annuale della performance organizzativa e individuale, con apposito provvedimento formale,

VISTE le “*linee guida relative al miglioramento dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance e dei Piani della performance*”, approvate dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), con Deliberazione n. 1 del 05.01.01, che ha fatto seguito alle precedenti Deliberazioni nn. 89, 104 e 114 del 2010;

RILEVATO che, come si evince dalle linee guida sopra menzionate, il “*Sistema di misurazione e valutazione della performance*” è parte del “**ciclo di gestione della performance**”, articolato nelle seguenti fasi:

- le prime fasi (definizione di obiettivi, indicatori, target e risorse) sono definite e sviluppate nel Piano della performance disciplinato dall’articolo 10 del decreto; per quanto riguarda gli Enti Locali, il **Piano della Performance coincide con il PEG**, a norma dell’art. 169, comma 3-bis, del Tuel;
- le successive fasi (monitoraggio, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nonché utilizzo di sistemi premianti), indicate all’art. 4 del decreto, vengono definite appunto nel **Sistema di misurazione e valutazione della performance**;
- l’ultima fase, la rendicontazione esterna della performance, deve essere sviluppata nella Relazione della performance, disciplinata dall’articolo 10 del decreto; per gli Enti Locali la Relazione sulla Performance può essere unificata organicamente con la **Relazione al Rendiconto** di cui all’art. 151, comma 6, del Tuel;

VISTI i commi 11-11 *quinquies* dell’art. 5 del D.L. n. 95/2012 convertito con modificazioni dalla legge n.135/2012 ai sensi dei quali:

“**11.** *Nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall’articolo 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, e in attesa dell’applicazione di quanto disposto dall’articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le amministrazioni, ai fini dell’attribuzione del trattamento accessorio collegato*

alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutano la performance del personale dirigenziale in relazione:

- a) al raggiungimento degli **obiettivi** individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla **performance complessiva dell'amministrazione**. Gli obiettivi, predeterminati all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale, devono essere specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali;*
- b) ai **comportamenti organizzativi** posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.*

***11-bis.** Per gli stessi fini di cui al comma 11, la misurazione e valutazione della performance individuale del personale è effettuata dal dirigente in relazione:*

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;*
- b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.*

***11-ter.** Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.*

***11-quater.** Ciascuna amministrazione monitora annualmente, con il supporto dell'Organismo indipendente di valutazione, l'impatto della valutazione in termini di miglioramento della performance e sviluppo del personale, al fine di migliorare i sistemi di misurazione e valutazione in uso.*

***11-quinquies.** Ai dirigenti e al personale non dirigenziale che risultano più meritevoli in esito alla valutazione effettuata, comunque non inferiori al 10 per cento della rispettiva totalità dei dipendenti oggetto della valutazione, secondo i criteri di cui ai commi 11 e 11-bis è attribuito un trattamento accessorio maggiorato di un importo compreso, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, tra il 10 e il 30 per cento rispetto al trattamento accessorio medio attribuito ai dipendenti appartenenti alle stesse categorie, secondo le modalità stabilite nel sistema di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. La presente disposizione si applica ai dirigenti con riferimento alla retribuzione di risultato”.*

PRECISATO che il sistema selettivo di distribuzione di premi di cui al predetto comma 11-quinquies si applica alle risorse variabili dei fondi di produttività derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione della spesa di cui all'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 6 luglio 2011 n. 98 convertito con Legge 15 luglio 2011 n. 111;

VISTO il documento allegato sub “A” contenente la proposta di “Sistema di misurazione e valutazione della performance” per il Comune di Piove di Sacco, elaborato con il supporto del Nucleo di Valutazione, e ritenuto meritevole di approvazione;

DATO ATTO che l'approvazione dell'allegato “Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Piove di Sacco” modifica i vigenti regolamenti comunali per le parti con esso incompatibili, mentre ne integra le previsioni per le parti non in contrasto;

VISTO l'art. 3 L. 241/90 in materia di motivazione degli atti amministrativi generali;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa scaturente dal presente atto, nonché il parere favorevole di regolarità contabile, rilasciati, ai sensi degli artt. 49 e 147-bis Tuel, rispettivamente, dal Dirigente dell'Area I e dal Dirigente dell'Area II;

Con voti unanimi, legalmente espressi, anche in ordine all'immediata eseguibilità dell'atto,

DELIBERA

- 1) di adottare in via preliminare, per le motivazioni espresse in premessa e che qui si richiamano, il “*Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Piove di Sacco*”, contenuto nel documento allegato sub “A” alla presente deliberazione;
- 2) di dare mandato al Servizio Personale di provvedere alla trasmissione di copia della presente deliberazione alle OO.SS. e alla R.S.U., a titolo di informazione preventiva ex art. 7 CCNL 1.04.1999, trattandosi di materia sulla quale è prevista la possibilità di richiedere la concertazione [a norma dell’art. 16, comma 2, lett. d), CCNL 31.3.1999];
- 3) di precisare che qualora non venga richiesta la concertazione, la presente deliberazione varrà quale approvazione in via definitiva del *Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Piove di Sacco*” di cui all’allegato “A”, a partire dall’esercizio 2014;
- 4) di dichiarare, con separata unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134, comma 4°, del D. Lgs. n. 267/2000.

T.U.E.L. – ART. 49 D.LGS 267/2000

Parere di regolarità tecnica: FAVOREVOLE

Il Dirigente
Mario Canton

Parere di regolarità contabile: FAVOREVOLE

Il Dirigente
Dr. Bruno Romagnosi