

**COMUNE DI NOALE  
PROVINCIA DI VENEZIA**

***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. 163 del 20/12/2010)**

**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.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: il Nucleo di Valutazione (in questo ambito assume tutte le funzioni attribuite dal D.Lgs. n.150/2009 all'O.I.V.), il Sindaco, la Giunta, le posizioni organizzative, il Segretario Comunale, il servizio di controllo di gestione e personale.
2. Il Nucleo di Valutazione si avvale, per l'istruttoria, del supporto del Segretario Comunale, del servizio di controllo di gestione, del servizio personale e del Sindaco.
3. Il Nucleo di Valutazione viene nominato dalla Giunta.
4. Le competenze del Nucleo in ordine al sistema di misurazione e valutazione della performance sono:
  - supporta l'attività di controllo strategico;
  - definisce il sistema di pesatura delle posizioni organizzative da sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale;
  - definisce il sistema di valutazione, da sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale;
  - 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 il Nucleo 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 per le P.O.	Giunta (proposta del Segretario/Direttore)
	Piano Performance	Giunta Comunale
	Schede di valutazione PO	Nucleo (recepimento Piano delle Performance) e Sindaco
	Schede di valutazione dipendente	P.O.
Monitoraggio	Monitoraggio	Giunta
Verifica	Verifica finale	Giunta
	Relazione finale sulla Performance	Giunta , Nucleo (validazione)
	Attribuzione premio PO	Sindaco, su proposta del Nucleo.

#### **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. Il Nucleo 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 dal Nucleo 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. Il Nucleo 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. Il Nucleo 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".