

COPIA

**COMUNE DI LENNA**  
**PROVINCIA DI BERGAMO**

Codice ente 10128
DELIBERAZIONE N. 66 in data: 28.11.2011

**VERBALE DI DELIBERAZIONE**  
**DELLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO: Approvazione del Regolamento sulla misurazione della performance.**

L'anno **duemilaundici** addi **ventotto** del mese di **novembre** alle ore **20.20** nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

AMBROSIONI STEFANO	P
OBERTI LISA	P
BEGNIS ROBERTO	P
BONETTI ALDO	P
CALEGARI LUIGI	P

Totale presenti **5**

Totale assenti **0**

Assiste il Segretario Comunale Sig. **PARENTE dr. ELIGIO** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **AMBROSIONI STEFANO** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il DLgs. 150/2009 c.d. "Decreto Brunetta" ha introdotto delle nuove disposizioni in materia di pubblico impiego ed, in particolare, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- alcune di queste disposizioni devono essere recepite negli ordinamenti degli EE.LL entro il 31/12/2010 attraverso le opportune modifiche da apportare al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Richiamati:

- l'art. 7 del DLgs. n. 267/2000, che stabilisce che, nel rispetto dei principi fissati dalla legge e dallo statuto, il comune e la provincia adottino regolamenti nelle materie di propria competenza ed in particolare per l'organizzazione e il funzionamento delle istituzioni e degli organismi di partecipazione, per il funzionamento degli organi e degli uffici e per l'esercizio delle funzioni;
- l'art. 48, comma 3, del citato DLgs. che demanda alla competenza della Giunta Comunale l'adozione del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;
- l'art. 89 del suddetto DLgs. che precisa che gli enti locali disciplinano con propri regolamenti, in conformità allo Statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità, indicando le materie in cui si può estendere tale potestà regolamentare, e provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti espletati;
- L'art. 2, comma 1, del DLgs. 30 marzo 2001, n. 165, secondo il quale le Amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici.

Richiamata altresì la deliberazione n. 25 del 24-11-2010 con la quale il Consiglio Comunale, ai sensi dell'art. 42, comma 2°, lett. a) del DLgs. n. 267/2000, ha approvato i criteri generali di indirizzo ai quali la Giunta si deve attenere per provvedere all'aggiornamento degli strumenti, tra loro integrati e coordinati, che costituiscono l'ordinamento degli uffici e servizi;

Atteso che si è provveduto, con deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 15.12.2010, all'aggiornamento del Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, tenuto conto degli indirizzi approvati dal Consiglio Comunale e delle modifiche normative intervenute sulla materia, con particolare riferimento al recepimento dei principi previsti dal titolo II e III del DLgs. 150/2010, ivi compreso il ciclo della performance;

Ritenuto di dover integrare il predetto regolamento, come previsto dall'art. 28 del medesimo, con la definizione del sistema di valutazione e misurazione della performance sia organizzativa sia individuale, per poter attribuire annualmente ai singoli dipendenti il fondo incentivante la produttività;

Visto lo schema di regolamento sulla misurazione della performance, appositamente predisposto;

Precisato che dette disposizioni regolamentari trovano applicazione per le valutazioni inerenti gli anni 2011 e successivi;

Dato atto che il Regolamento di cui trattasi verrà trasmesso per gli opportuni adempimenti alle rappresentanze sindacali ed alle RSU interne;

Richiamati:

- il DLgs. 267/2000 e s.m.i. ed in particolare gli artt. 48 e 49;
- il DLgs. 165/2001 e s.m.i.;
- il DLgs. 150/2009;

Visti i pareri favorevoli espressi dai soggetti indicati nell'art. 49, comma 1, del DLgs. 267/2000;

Con voti favorevoli e unanimi espressi nelle forme e nei modi di legge;

## **DELIBERA**

- 1) Di approvare il nuovo Regolamento sulla misurazione della performance, composto da n. 9 articoli, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.
- 2) Di dichiarare, stante l'urgenza, il presente atto deliberativo immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del DLgs. 267/2000, con unanime e separata votazione.

### **PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO TECNICO**

Il sottoscritto Dr. Eligio Parente – Responsabile del Servizio Tecnico - esprime parere favorevole sulla proposta di deliberazione circa la regolarità tecnica del presente atto, ai sensi dell'art. 49 del DLgs. 267/2000.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO TECNICO  
Parente Dr. Eligio

**IL PRESIDENTE**  
**F.to AMBROSIONI STEFANO**

---

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.to PARENTE dr. ELIGIO**

---

### **REFERTO PUBBLICAZIONE**

Si certifica che questa deliberazione, ai sensi dell'art. 124 del DLgs 18 agosto 2000 N. 267, viene pubblicata all'Albo Pretorio on-line il giorno **22.12.2011** e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi dal **22.12.2011** al **06.01.2012**

Addì, **22.12.2011**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.to PARENTE dr. ELIGIO**

---

### **COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO**

(Art 125 del DLgs 18 agosto 2000, n. 267)

Si attesta che della presente deliberazione, contestualmente alla pubblicazione avvenuta il **22.12.2011**, viene data comunicazione ai Capigruppo consiliari.

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.to PARENTE dr. ELIGIO**

---

### **CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la su estesa deliberazione, non soggetta al controllo preventivo di legittimità, viene pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio on-line del Comune e diventerà **ESECUTIVA** ai sensi dell'art.134 - comma 3 - del DLgs 18 agosto 2000 n.267 allo scadere del decimo giorno di pubblicazione.

Addì, **22.12.2011**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.to PARENTE dr. ELIGIO**

---

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

ADDI', 22.12.2011



**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**PARENTE dr. ELIGIO**

## REGOLAMENTO SULLA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

### ART. 1

Il presente regolamento definisce, ai sensi dell'art. 28 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi il sistema di valutazione della performance, che deve essere coerente con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio del Comune.

### ART. 2

Ai sensi del comma 5 del citato articolo, il sistema di misurazione e valutazione ha come obiettivo l'annuale valutazione dei risultati dell'attività dell'ente, articolata nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi assegnati e la distribuzione delle risorse;
- c) monitoraggio ed eventuale correzione degli obiettivi assegnati e dei risultati attesi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti in base a criteri di valorizzazione del merito secondo le modalità indicate dalla contrattazione collettiva cui spetta la disciplina del trattamento economico del personale dipendente;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi tramite pubblicazione sul sito istituzionale del Comune.

### ART. 3

La quantità delle risorse da destinare al sistema premiante è definita con provvedimento dell'Amministrazione, nel mentre la ripartizione del fondo incentivante la produttività, le modalità di assegnazione dello stesso, i criteri operativi di ripartizione tra il personale dipendente, restano in capo alla contrattazione decentrata.

### ART. 4

Al Comune di Lenna non si applica l'istituto della individuazione delle fasce di merito di cui al decreto 150/2009, avendo meno di 15 dipendenti e solo un responsabile di posizione organizzativa, esclusa la responsabilità affidata al Segretario comunale, come sancito dall'art. 19, comma 9, del DLgs 150/2009. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate al trattamento accessorio dei dipendenti.

### ART. 5

Il ciclo della performance è misurato e valutato con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso e ai settori in cui si articola, per quanto attiene la performance organizzativa, e ai singoli dipendenti per la performance individuale.

### ART. 6

La valutazione della performance organizzativa avviene annualmente e si basa sul confronto tra le priorità prefissate e i risultati conseguiti attraverso la realizzazione dei programmi e dei progetti. Tale valutazione si concentra su profili organizzativi dell'intera struttura comunale, in considerazione della capacità di perseguire gli obiettivi assegnati, l'adeguatezza dell'articolazione operativa interna adottata, l'attenzione a un utilizzo equilibrato delle risorse e al rispetto dei vincoli della finanza pubblica.

#### **ART. 7**

La performance individuale riguarda la capacità del singolo dipendente dell'ente di contribuire con il proprio comportamento e professionalità alla definizione e al conseguimento degli obiettivi operativi funzionali alla realizzazione dei programmi e dei progetti in cui si articolano le priorità di mandato dell'ente. La valutazione si basa sia sulla capacità operativa dimostrata, sia sul comportamento professionale e organizzativo dimostrato. Il peso della componente operativa e comportamentale può variare a seconda della categoria di appartenenza.

#### **ART. 8**

Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dal nucleo di valutazione.

In base a quanto precisato nel regolamento degli uffici e dei servizi, è destinato alla performance organizzativa il 50% delle risorse, valutata secondo il grado di attuazione della parte corrente del bilancio, il rispetto delle regole della finanza pubblica, il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ogni settore del Piano Risorse Obiettivi (PRO), approvato annualmente dalla Giunta Comunale. Il restante 50% del fondo incentivante la produttività è erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi effettuata dal responsabile di posizione organizzativa, compilando le relative schede finali di valutazione, in contraddittorio con il dipendente. A seguito di tale valutazione il dipendente può attivare un ulteriore incontro di conciliazione, con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale, qualora ritenga la valutazione espressa non corrispondente all'effettivo comportamento professionale atteso.

#### **ART. 9**

Per quanto attiene alle schede di valutazione dei dipendenti, si fa rinvio a quelle già in uso presso questo ente e allegate ai precedenti contratti decentrati.

Il presente regolamento si applica a decorrere dall'anno 2011.