



# Comune di Brugine

Provincia di Padova

**COPIA**

N°42 Reg. delib.	Ufficio competente AFFARI GENERALI - FINANZIARIO
---------------------	--

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

### O G G E T T O

OGGETTO	APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021.
---------	--

Oggi **ventinove** del mese di **aprile** dell'anno **duemilaventidue** alle ore 22:00, convocata in seguito a regolare invito si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
GIRALDO MICHELE	SINDACO	P
CARON JHONNY	ASSESSORE	P
MILANETTO CRISTINA SOFIA	ASSESSORE	P
MAGAGNATO FABIO	ASSESSORE	P
PINATO SOFIA	ASSESSORE	P

0	5
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il Segretario Comunale Morabito Luca.

GIRALDO MICHELE nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

#### IL SINDACO

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021.
---------	--

## LA GIUNTA COMUNALE

**VISTO** il Decreto Legislativo nr. 150/2009, in attuazione della Legge 4 marzo 2009, nr. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, valutazione e monitoraggio degli obiettivi in funzione dell'applicazione del sistema di premialità individuale;

**DATO ATTO** che il citato decreto stabilisce, all'art. 4, che le amministrazioni pubbliche sviluppino il ciclo di gestione della *performance*, il quale si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei relativi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

**VISTO** l'art. 10 del citato decreto, il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche redigano annualmente:

- a) un documento programmatico triennale denominato "Piano della performance", che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori;
- b) un documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse;

**DATO ATTO** che questo Comune, ai fini dell'attivazione del nuovo sistema di valutazione del personale previsto dal d.lgs. n. 150/2009, ha nominato un nucleo di valutazione in forma monocratica;

**RICHIAMATO** il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 114 del 3/12/2020;

**VISTO** il sistema di valutazione citato, che stabilisce che la Giunta approvi la "Relazione sulla performance";

**DATO ATTO** che con delibera consiliare nr. 59 del 27/12/2021 è stato approvato il Bilancio di Previsione per il triennio 2022/2023/2024;

**VISTE** le Relazioni sulla *performance* elaborate dai responsabili di Settore;

**VISTA** la Relazione sulla *performance* allegata alla presente delibera, redatta con riferimento agli obiettivi programmati nell'ambito del Piano della *performance* e agli indicatori in esso contenuti, la quale evidenzia la *performance* raggiunta per ciascun obiettivo e a livello globale di ente, rileva gli eventuali scostamenti e riporta, per ciascun servizio, la valutazione della *performance* individuale del personale effettuata da ciascun responsabile;

**EVIDENZIATO** che, ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 150/2009, la Relazione sulla *performance* è soggetta alla validazione da parte del Nucleo di Valutazione e che la validazione della Relazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito;

**VISTO** il verbale n. 2/2022 del Nucleo di Valutazione per la "validazione metodologia di valutazione personale senza PO del Comune di Brugine. anno 2021" acquisito al protocollo comunale al nr. 4517 in data 15/4/2022;

**VISTO** il D. Lgs. 267/2000, testo unico delle leggi sull'ordinamento delle autonomie locali;

**ACQUISITI** i pareri favorevoli di cui all'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000;

**CON VOTAZIONE** favorevole unanime e palese;

### **DELIBERA**

1. Di approvare l'allegata Relazione sulla performance 2021;
2. Di incaricare il Responsabile dell'area personale alla successiva liquidazione degli importi spettanti ai dipendenti comunali quale salario accessorio;
3. Di stabilire che la Relazione sulla *performance* 2021 venga pubblicata alla sezione "Amministrazione trasparente" del sito web del Comune, ai sensi dell'art. 10, c. 8, lett. b) del d.lgs. 33/2013;
4. Di dichiarare il presente provvedimento, con separata votazione favorevole unanime e palese, immediatamente eseguibile.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis sulla proposta numero 44 del 26-04-2022 ed allegati alla presente deliberazione.

<b>OGGETTO</b>	<b>APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021.</b>
----------------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

**IL SINDACO**  
**F.to GIRALDO MICHELE**

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

**IL Segretario Comunale**  
**F.to Morabito Luca**

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

# PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

**Oggetto: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021.**

## Regolarita' tecnica

IL RESPONSABILE DEL  
SERVIZIO INTERESSATO  
a norma del T.U.E.L. 267/00

*Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole\* di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;*

\*per la motivazione indicata con nota:

Data 29-04-22

Il Responsabile del servizio  
F.to Morabito Luca

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

## **PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE**

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

**Oggetto: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021.**

### **Regolarita' contabile**

IL RESPONSABILE DEL  
SERVIZIO INTERESSATO  
a norma del T.U.E.L. 267/00

*Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole\* di regolarità contabile;*

\*per la motivazione indicata con nota:

Data 29-04-22

Il Responsabile del servizio  
**F.to Morabito Luca**

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Allegato alla deliberazione

## **DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 42 del 29-04-2022**

**Oggetto: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021.**

---

### **CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE**

Si certifica, che copia del presente atto è stata pubblicata all'albo on-line del comune per la prescritta pubblicazione dal 09-05-2022 fino al 24-05-2022 con numero di registrazione 398.

Comune di Brugine li 09-05-2022

L' INCARICATO

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

Allegato alla deliberazione

## **DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 42 del 29-04-2022**

**Oggetto: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021.**

### **CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune, senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

Comune di Brugine li 09-05-2022

**L'INCARICATO  
Morabito Luca**

(La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs 7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate.)

**PROCESSO DI VALUTAZIONE ESERCIZIO 2022  
(su obiettivi 2021)**

Con riferimento al processo di valutazione esercizio 2022 (su obiettivi 2021) reso dal Nucleo di Valutazione del Comune di Brugine con nota in data 15/2/2022 si procede ora all'analisi delle schede di valutazione del personale senza PO per l'anno 2021.

Il processo di valutazione delle performance per la valutazione delle schede verrà effettuato con riferimento alla relazione ai Responsabili P.O. dei seguenti Settori su cui è si è strutturato il Comune di Brugine come segue:

- 1) Settore Demografico/P.I./Cultura/Sport/Attività commerciali/Pubblici esercizi
- 2) Settore Affari generali/finanziario
- 3) Settore Lavori Pubblici/Personale/Patrimonio immobiliare
- 4) Settore Edilizia Privata/Urbanistica/Tributi/SUAP
- 5) Settore Polizia Locale
- 6) Settore Gestione Manutenzione Patrimonio/Territorio/Protezione Civile/CED
- 7) Settore Servizi alla Persona (per questo settore è stato identificato un solo obiettivo,

Gli obiettivi assegnati ai singoli Settori sono così individuati:

Per il Settore Demografico/P.I./Cultura/Sport/Attività commerciali/Pubblici esercizi:

- Ob. n. 1 "Progetto realizzazione nuovo blocco di loculi nel cimitero di Campagnola", peso 40%;
- Ob. n. 2 "Censimento permanente della popolazione anno 2018/2021", peso 20%;
- Ob. n. 3 "Aggiornamento Sito Internet", peso 10%;
- Ob. n. 4 "Affidamento nuovo incarico settore sociale", peso 30%.

**Come indicato dalla relazione del Nucleo di valutazione, la percentuale di obiettivi complessivamente raggiunta è pari al 100% (4/4), pari ad una valutazione di 40 punti.**

Con riferimento al Settore Affari Generali/Finanziario:

- ob. n. 1 "Certificazione Covid", peso 50%;
- ob. n. 2 "Predisposizione Bozze atti per affidamento in concessione dell'asilo nido comunale" peso 50%.

**Come indicato nella relazione del Nucleo di valutazione, la percentuale di obiettivi complessivamente raggiunta è pari al 100% (2/2), pari ad una valutazione di 40 punti.**

Con riferimento al Settore Lavori Pubblici/Personale:

- Ob. 1 "Predisposizione atti per pratiche pensionistiche" – Servizio Personale peso 100%;
- Ob. 2 "Realizzazione blocco loculi cimitero Campagnola", Servizio Lavori pubblici, peso 40%;

- Ob. 3 “Realizzazione pista ciclabile via Palù”, Servizio Lavori pubblici, peso 40%;
- Ob. 4 “Finanza di progetto pubblica illuminazione – Progetto estensione rete”, Servizio Lavori pubblici, peso 20%;

**Come indicato nella relazione del Nucleo di valutazione, la percentuale degli obiettivi complessivamente raggiunta è pari al 100%, conseguendo una valutazione di 40 punti.**

Con riferimento al Settore Polizia Locale:

- Ob. n. 1 “Gestione emergenza COVID-19”, peso 30%;
- Ob. n. 2 “Implementazione contenuti del sito web della Polizia Locale con possibilità per il cittadino di avere accesso facilitato alle informazioni relative ai procedimenti amministrativi e alla documentazione per attivarli”, peso 20%;
- Ob. n. 3 “Stesura delibera di Giunta per la diffida amministrativa”;
- Ob. n. 4 “Stesura nuovo regolamento del servizio di Polizia Locale”.

**Come indicato nella relazione del Nucleo di Valutazione, la percentuale degli obiettivi complessivamente raggiunta è pari al 100%, conseguendo una valutazione di 40 punti**

Con riferimento al Settore Gestione e Manutenzione del Patrimonio – Territorio – Protezione civile gli obiettivi assegnati al Settore sono i seguenti:

- ob. 1 “Riqualificazione area verde di pertinenza delle Scuole Medie ed elementari di Brugine”, peso 50%;
- ob. 2 “Servizio di gestione dei due cimiteri comunali siti nel Capoluogo di Brugine e nella frazione di Campagnola”;
- ob. 3 “Servizio Protezione civile”;
- ob. 4 “Emergenza pandemia Covid-19”;

**Come indicato nella Relazione del Nucleo di Valutazione, la percentuale degli obiettivi complessivamente raggiunta è pari al 100%, conseguendo una valutazione di 40 punti.**

Pertanto, non disponendo di rilevazioni in ordine al livello di soddisfazione dell’utenza, la performance organizzativa sarà integralmente assegnata in ragione del livello di raggiungimento complessivo degli obiettivi dell’Ente, che risultano ampiamente raggiunti.

Le schede relative alla performance del personale senza PO si suddividono come da prospetto che segue:

**SCHEDA VALUTAZIONE PERSONALE ANNO 2021 – Scheda allegato n. 3 per la disciplina del Sistema di misurazione e valutazione della performance**

SETTORE		
RESPONSABILE		
DIPENDENTE		
<b>RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (assegnati o di Area)</b>		Grado raggiungimento obiettivo
OBIETTIVO 1	eventuale peso	Punti 40
OBIETTIVO	eventuale peso	Punti
OBIETTIVI AREA	In assenza di obiettivi individuali	100
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI (max 40 Punti)		
<b>Competenze dimostrate e comportamenti professionali e</b>		
<i>Partecipazione all'attività complessiva per il raggiungimento degli obiettivi</i> - Impegno profuso nella realizzazione degli obiettivi assegnati dal responsabile/organo di vertice al fine di portarli a termine correttamente. (0=insufficiente 1=inadeguata, 2=migliorabile, 3=quasi adeguata, 4=adeguata, 5=ottima)		<b>0 a 5</b>
<i>Rispetto dei tempi e dei lavori concordati</i> – Capacità di compiere i propri compiti in maniera attenta e puntuale e di adoperarsi per la semplificazione e la riduzione dei tempi. (0=insufficiente 1=inadeguato, 2=migliorabile, 3=quasi adeguato, 4=adeguato, 5=ottimo)		<b>0 a 5</b>
<i>Precisione e accuratezza nel lavoro</i> - Capacità di svolgere il lavoro assegnato secondo requisiti qualitativi di precisione e accuratezza. (0= inadeguata, 1=migliorabile, 2=quasi adeguata, 3=adeguata, 4=ottima)		<b>0 a 4</b>
<i>Capacità adattativa al cambiamento</i> - Capacità di modificare il proprio comportamento professionale, in relazione alle necessità riscontrate e agli obiettivi definiti, con flessibilità. (0=insufficiente 1=inadeguata, 2=migliorabile, 3=quasi adeguata, 4=adeguata, 5=ottima)		<b>0 a 5</b>
<i>Capacità di collaborare con i colleghi</i> - Capacità di coinvolgersi nei processi lavorativi collaborando con il gruppo di lavoro, con i superiori e i colleghi. (0= inadeguata, 1=migliorabile, 2=adeguata, 3=ottima)		<b>0 a 3</b>
<i>Grado di autonomia nella realizzazione delle attività di competenza</i> – Capacità di portare a termine in modo autonomo e corretto i compiti assegnati proponendo attività o soluzioni idonei al fine da conseguire. (0= inadeguato, 1=migliorabile, 2=quasi adeguato, 3=adeguato, 4=ottimo)		<b>0 a 4</b>
<i>Attenzione alla qualità ed alla soddisfazione dell'utenza</i> - Capacità di intrattenere rapporti interpersonali corretti, orientati alla disponibilità e alla partecipazione all'ascolto e al rispetto dell'interlocutore e della sua privacy individuando le azioni necessarie per la tempestiva soddisfazione delle richieste. (0= inadeguata, 1=migliorabile, 2=quasi adeguata,		<b>0 a 4</b>

3=adeguata, 4=ottima)			
PUNTEGGIO TOTALE COMPETENZE/COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (max 30 punti)		30	
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>			
Performance complessiva ente ed eventuali obiettivi trasversali		0 a 15	
Performance stato salute amministrazione, soddisfazione utenti		0 a 15	
Totale performance organizzativa (max 30 punti)			
Data valutazione	IL RESPONSABILE D'AREA		
Data per presa visione	Il soggetto valutato		
<b>TABELLA RIASSUNTIVA</b>			
Raggiungimento degli obiettivi (di Area o			
Competenze e comportamenti dimostrati			
Performance organizzativa			
<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA</b>			
<b>APPLICAZIONE FATTORI DI INCREMENTO E DI RIDUZIONE</b>			
<b>FATTORI DI INCREMENTO</b>			punteggio
Effettuazione di attività complesse e gravose per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti		fino a 5	
Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati, a decorrere dal sesto giorno lavorativo di sostituzione, o per sostituzioni oltre le due settimane di ferie		fino a 5	
Totale			
<b>FATTORI DI RIDUZIONE</b>		ricorrenza	riduzione
Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: risarcimento del danno, indennizzo, commissario ad acta			
Mancata attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa non riconducibili ai fattori presupposti			
Mancato rispetto delle direttive impartite dal Responsabile di Area			
Inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (art.55 sexies), accertate in sede di valutazione della performance			
Totale			
<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA</b>			
Punteggio risultante dai fattori premianti			
Fattori di incremento +			
Fattori di riduzione -			

PUNTEGGIO FINALE CONSEGUITO	
-----------------------------	--

IL RESPONSABILE D'AREA

Per ogni dipendente assegnato ad ogni singolo Settore sono state compilate le schede, da parte dei Responsabili, depositate agli atti dell'ufficio personale, dalle quali si evince che il processo di valutazione risulta conforme ai regolamenti e alle metodologie di valutazione approvate dall'Ente.

Pertanto si rimette la presente relazione sulla performance, relativa alle schede di valutazione del personale senza PO per l'anno 2021, alla Giunta Comunale per l'approvazione.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Luca Morabito  
