



Numero 105 Del 26-09-2019

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE SISTEMA PERMANENTE DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI SANGUINETTO (VR).

L'anno duemiladiciannove il giorno ventisei del mese di settembre alle ore 19:30, presso questa Sede Comunale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale e all'appello risultano:

- FRACCAROLI DANIELE	SINDACO	P
- COMUNIAN ANTONIO PIETRO	ASSESSORE	P
- ROSSINI MATTEO	ASSESSORE	P
- PASSILONGO DENISE	ASSESSORE	P
- BALDI LISA	ASSESSORE	P

Assume la presidenza il Signor FRACCAROLI DANIELE in qualità di SINDACO assistito dal Segretario Signor DE PASCALI ALESSANDRO.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

- Soggetta a comunicazione **S** - Soggetta a ratifica **N** - Immediatamente eseguibile **S**



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il d.lgs. n. 150/2009, di attuazione della Legge delega n. 15/2009, ha disposto il "rinnovo" del sistema di valutazione permanente del personale dipendente, con l'obbligo per gli Enti Locali, a norma dell'art. 16 dello stesso decreto, di adottare la nuova metodologia di valutazione della performance, con l'esplicito scopo di migliorare la qualità dei servizi offerti dalle Amministrazioni pubbliche, nonché la 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 doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;
- il d.lgs. n. 150/2009 dispone l'obbligo di aggiornamento del Regolamento degli Uffici e Servizi al fine di adeguarlo alla riforma sulla misurazione delle performance;

Dato atto che il d.lgs. n. 74/2017 è intervenuto a modificare in modo rilevante i Titoli II e III del decreto legislativo n. 150/2009, con riferimento in particolare al ciclo e ai soggetti della performance, al coinvolgimento dei cittadini e degli utenti nel processo di valutazione, ai criteri di differenziazione della premialità;

Richiamato nello specifico l'art. 7, comma 1, del d.lgs. n. 150/2009, secondo il quale il Sistema di misurazione e valutazione della performance è oggetto di aggiornamento annuale, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione;

Ritenuto opportuno approvare un nuovo Sistema permanente di valutazione e misurazione della performance del Comune di Sanguinetto coerente con l'attuale quadro normativo, unitamente ai seguenti documenti:

- Scheda di valutazione della performance individuale del Segretario Comunale
(Allegato A)
- Scheda di valutazione della performance individuale dei Responsabili di Area titolari di P.O.
(Allegato B)
- Scheda di valutazione della performance individuale del personale dipendente
(Allegato C);

Rilevata la competenza della Giunta comunale ad assumere provvedimenti in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi ai sensi del combinato disposto dell'art. 42, comma 2, lett. a), dell'art. 48, comma 3, e dell'art. 89 del d.lgs. n. 267/2000;

Visto il Testo Unico degli Enti Locali, d.lgs. n. 267/2000 ss.mm.ii.;

Richiamata la deliberazione di Consiglio comunale n. 8 adottata nella seduta del 30/03/2019, esecutiva ai sensi di legge, relativa all'approvazione del bilancio di previsione 2019-2021;

Richiamata la deliberazione di Giunta comunale n. 38 del 02/04/2019, esecutiva ai sensi di legge, relativa all'assegnazione definitiva delle risorse e degli interventi affidati alla gestione dei Responsabili di Area per l'esercizio 2019;

Visto l'art. 147-bis comma 1 del Testo Unico degli Enti Locali, introdotto dall'articolo 3, comma 1, lettera d) del D.L. 10/10/2012 n.174, convertito nella Legge 07/12/2012 n. 213, con riguardo al



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

controllo preventivo sulla regolarità amministrativa e contabile, da esprimersi obbligatoriamente dal competente Responsabile di servizio, attraverso appositi pareri;

Visto il parere favorevole espresso sotto il profilo tecnico dal competente Responsabile dell'Area;

Tutto quanto sopra premesso e ritenuto,

Con votazione unanime espressa nei modi e nelle forme di legge

DELIBERA

1. Di approvare in tutte le sue parti il Sistema permanente di misurazione e valutazione della performance, unitamente ai seguenti allegati:
 - Scheda di valutazione della performance individuale del Segretario Comunale (Allegato A)
 - Scheda di valutazione della performance individuale dei Responsabili di Area titolari di P.O. (Allegato B)
 - Scheda di valutazione della performance individuale del personale dipendente (Allegato C);
2. Di trasmettere copia del presente provvedimento al Servizio Personale, per il seguito di competenze;
3. Di dare atto che è stato trasmesso il presente atto alla Rappresentanza Sindacale Unitaria dell'Ente, ai fini della divulgazione a tutto il personale dipendente;
4. Di provvedere alla pubblicazione del Sistema permanente di misurazione e valutazione della performance sul sito istituzionale all'interno della sezione "Amministrazione trasparente";
5. Di dare atto che, ai sensi dell'art. 125 del T.U.E.L., il presente provvedimento verrà trasmesso in elenco ai Capigruppo Consiliari contestualmente alla pubblicazione all'Albo pretorio.

Con separata votazione unanime favorevole, resa nei modi e forme di legge,

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Testo Unico degli Enti Locali di cui al decreto legislativo n. 267/2000, stante la necessità di dare corso ai successivi necessari adempimenti gestionali.



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

**SISTEMA PERMANENTE
DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE**

approvato con D.G.C. n. ____ del ___/___/_____

Sommario

- Art. 1 – Oggetto e finalità
- Art. 2 – Soggetti del ciclo della performance
- Art. 3 – Finalità della valutazione
- Art. 4 – Oggetto della valutazione
- Art. 5 – Il ciclo di gestione della performance
- Art. 6 – Valutazione dei Responsabili di Area titolari di Posizione Organizzativa
- Art. 7 – Metodologia di valutazione dei Responsabili di Area e attribuzione indennità di risultato
- Art. 8 – Valutazione del personale dipendente
- Art. 9 – Metodologia di valutazione del personale dipendente
- Art. 10 – Conversione della valutazione in trattamento economico accessorio
- Art. 11 – Valutazione del Segretario comunale
- Art. 12 – Procedura di conciliazione
- Art. 13 – Norma transitoria

Allegato A)

Scheda di valutazione della performance individuale del Segretario comunale

Allegato B)

Scheda di valutazione della performance individuale dei Responsabili di Area titolari di Posizione Organizzativa

Allegato C)

Scheda di valutazione della performance individuale del personale dipendente



COMUNE DI SANGUINETTO

Provincia di Verona

Articolo 1 **Oggetto e finalità**

1. Il presente documento è diretto a disciplinare il *Sistema di misurazione e di valutazione della Performance* (di seguito “Sistema”) dei Responsabili di Area titolari di Posizione Organizzativa, del personale dipendente e del Segretario comunale del Comune di Sanguinetto (VR), in osservanza ai principi dettati dal d.lgs. n. 150/2009 come modificato dal d.lgs. n. 74/2017 e dal C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21/05/2018.
2. Il “Sistema” consiste nel complesso dei criteri che definiscono le caratteristiche, le metodologie da utilizzarsi, le fasi e il ruolo dei singoli soggetti coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della performance, intesa come il contributo apportato al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell’Amministrazione comunale.
3. Il Sistema è finalizzato a comunicare e a realizzare le strategie dell’Amministrazione comunale rivolte alla crescita delle competenze professionali dei singoli e delle unità organizzative impegnati nell’erogazione dei servizi, anche attraverso la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi per i risultati ottenuti.
4. Il Sistema assicura pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza e coinvolgimento dei cittadini e degli utenti dei servizi nella rendicontazione e nella valutazione dei risultati dell’attività amministrativa.
5. Il *Sistema permanente di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale* viene approvato dalla Giunta Comunale ed è aggiornato annualmente, previo parere vincolante del Nucleo di valutazione/O.I.V..

Articolo 2 **Soggetti del ciclo della performance**

1. La valutazione della performance è affidata:
 - a) all’Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)/Nucleo di Valutazione, cui compete la valutazione della performance della struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei Responsabili di Area titolari di Posizione Organizzativa. Nel caso di assenza dell’O.I.V. tali funzioni vengono svolte dal Segretario comunale;
 - b) al Sindaco cui compete, sentita la Giunta comunale, l’approvazione della proposta di valutazione dei titolari di Posizione Organizzativa formulata dall’O.I.V. e la valutazione annuale della performance del Segretario comunale;
 - c) ai Responsabili di Area titolari di Posizione Organizzativa cui compete la valutazione annuale del personale assegnato al proprio Settore.

Articolo 3 **Finalità della valutazione**

1. Il processo di valutazione persegue le seguenti finalità:
 - a) orientare la prestazione dei valutati verso il raggiungimento degli obiettivi dell’Ente;
 - b) valorizzare le prestazioni lavorative del personale dipendente;
 - c) introdurre una cultura organizzativa della responsabilità per il miglioramento della performance rivolta allo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del merito;
 - d) attribuire idonee forme di incentivazione della produttività individuale e collettiva.



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

Articolo 4
Oggetto della valutazione

1. Sono oggetto della valutazione:
 - a) il raggiungimento degli obiettivi programmati, inteso come il contributo assicurato dal singolo alla performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità (per i Responsabili di Area titolari di Posizione Organizzativa), alla performance del Settore/Servizio di assegnazione (per il restante personale dipendente);
 - b) il contributo fornito alla performance generale dell'intera struttura organizzativa, nonché al miglioramento dell'efficienza e della qualità delle prestazioni erogate agli utenti finali dei servizi;
 - c) i comportamenti tenuti valutati sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia nell'ottica di raggiungimento dei risultati prefissati.
2. Gli obiettivi dovranno possedere determinate caratteristiche:
 - a) essere rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione comunale;
 - b) essere specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) essere tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d) essere riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
 - e) essere commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionale, nonché da comparazioni con Amministrazioni analoghe;
 - f) essere confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 - g) essere correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.

Articolo 5
Il ciclo di gestione della performance

1. Il processo di valutazione è articolato in tre fasi fondamentali: iniziale, intermedia e finale. Ciascuna di queste fasi è collegata alle altre in maniera coerente.

A. FASE INIZIALE: ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Entro il 31 Marzo, se il bilancio di previsione è approvato entro il 31 Dicembre dell'anno precedente, e in ogni caso, entro 60 (trenta) giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, la Giunta definisce ed assegna ai Responsabili di Area titolari di Posizione Organizzativa gli obiettivi da realizzare, derivanti dagli strumenti della programmazione dell'Amministrazione, ed inerenti i singoli Settori/Servizi organizzativi dell'Ente.

Nella fase di assegnazione degli obiettivi è opportuno mettere in evidenza il collegamento tra obiettivi fissati e risorse economiche e umane attribuite per la realizzazione dei medesimi.

Gli obiettivi assegnati ai singoli titolari di Posizione Organizzativa verranno riportati nelle singole schede individuali di valutazione (allegate al presente "Sistema").

B. FASE INTERMEDIA: MONITORAGGIO PERIODICO SULLA PERFORMANCE

L'O.I.V./Nucleo di Valutazione, o in sua assenza il Segretario comunale:

- a. aggiorna e monitora periodicamente il grado di realizzazione degli obiettivi inseriti negli strumenti di programmazione dell'Ente e relaziona in proposito alla Giunta comunale;



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

- b. propone, ove necessario, interventi correttivi, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dei Responsabili di Area.

I Responsabili di Area incaricati di Posizione Organizzativa:

- a. monitorano periodicamente il grado di realizzazione degli obiettivi loro assegnati;
b. verificano la realizzazione delle prestazioni richieste ai dipendenti assegnati ai Servizi di loro competenza.

L'O.I.V./Nucleo di Valutazione, sulla base di quanto acquisito dal monitoraggio effettuato, informa tempestivamente la Giunta sul corretto funzionamento complessivo del Sistema.

C. FASE FINALE

I Responsabili di Area titolari di Posizione Organizzativa, entro e non oltre il 30 Aprile di ogni anno, trasmettono al Segretario comunale la rendicontazione dei risultati conseguiti nell'anno precedente.

L'O.I.V./Nucleo di Valutazione, entro e non oltre 30 (trenta) giorni dal ricevimento della rendicontazione presenta al Sindaco la proposta di valutazione dei Responsabili di Area titolari di Posizione Organizzativa, attraverso la compilazione dell'apposita scheda di valutazione (*Allegato B*) per la successiva approvazione da parte della Giunta comunale.

Ciascun Responsabile di Area, entro il termine di giorni 30 (trenta) dall'avvenuta approvazione in Giunta della valutazione da parte dell'O.I.V./Nucleo di Valutazione, redige e approva le schede di valutazione della performance resa dal personale dipendente assegnato al proprio Settore (*Allegato C*), che verranno trasmesse al Servizio Personale per la liquidazione delle risorse destinate in sede di costituzione del fondo delle risorse decentrate all'incentivazione della produttività individuale, secondo le modalità illustrate al successivo art. 9.

Articolo 6

Valutazione dei Responsabili di Area titolari di Posizione Organizzativa

1. Per la valutazione dei titolari di Posizione Organizzativa si prenderanno in considerazione due macro aree:

“OBIETTIVI E PERFORMANCE”

In questa sede verrà verificato il grado di effettivo raggiungimento di ogni singolo obiettivo assegnato, che dovrà possedere le caratteristiche indicate nel precedente articolo 4 comma 2. Ai sensi dell'art. 9, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 150/2009, questo fattore assume peso prevalente nella valutazione complessiva.

“COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI”

Tale macro area comprende cinque parametri di valutazione, di seguito specificati:

- *qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente:*
la valutazione riguarda la qualità del contributo fornito dal Responsabile di Area alla performance dell'intero Ente, e in particolare la capacità di allineare la propria attività alle esigenze e priorità dell'Ente medesimo;
- *organizzazione e innovazione:*



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

- consistono nella dimostrata capacità di partecipare alla costruzione degli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione e di dare realizzazione agli stessi, di adattarsi ai cambiamenti intervenuti all'interno dell'Amministrazione, nonché capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati o da attivare a livello informatico/organizzativo/procedurale;
- *collaborazione, comunicazione e integrazione:*
si traducono nelle dimostrate capacità di saper lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri Settori/Enti al fine della realizzazione dei progetti e/o della risoluzione delle problematiche emerse;
 - *orientamento al cittadino e/o all'utente interno:*
è da intendersi quale dimostrata capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che nel rispetto delle regole organizzative siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente interno, nonché nella capacità di raggiungimento una sempre maggiore qualità del servizio erogato;
 - *valorizzazione e corretta valutazione dei propri collaboratori:*
consiste nella dimostrata capacità di motivare i propri collaboratori, favorendone lo sviluppo professionale e le competenze, nonché nella capacità di governare correttamente il processo di valutazione, attraverso una chiara definizione degli obiettivi assegnati e dei risultati attesi, una motivata differenziazione della valutazione, nonché il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati.

Articolo 7
Metodologia di valutazione dei Responsabili di Area
e attribuzione indennità di risultato

1. La valutazione complessiva avviene utilizzando scale numeriche con valori che vanno da 0 a 100.
 - a) Sezione "Obiettivi" – PUNTEGGIO MASSIMO: 60
Il punteggio assegnato in tale sezione viene attribuito come segue:
 - raggiungimento di una quota inferiore al 50,00%: nessun punto
 - raggiungimento di una quota compresa tra il 50,00% e il 70,00%: 30 punti
 - raggiungimento di una quota compresa tra il 70,01% e l'80,00%: 45 punti
 - raggiungimento di una quota superiore all'80,00%: 60 punti
 - b) Sezione "Competenze professionali e manageriali" - PUNTEGGIO MASSIMO: 40
Il punteggio viene suddiviso tra i cinque parametri come segue:
 - *qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente* punteggio massimo 8
 - *organizzazione e innovazione* punteggio massimo 8
 - *collaborazione, comunicazione e integrazione* punteggio massimo 8
 - *orientamento al cittadino e/o all'utente interno* punteggio massimo 8
 - *valorizzazione e corretta valutazione dei propri collaboratori* punteggio massimo 8
2. La valutazione complessiva della performance del Responsabile di Area inferiore a 50 punti su 100 configura la fattispecie dell'"insufficiente rendimento" al fine dell'applicazione dell'art. 55-quater comma 1 lett. f-*quinquies*) del d.lgs. n. 165/2001 in tema di licenziamento disciplinare.
3. La scheda di valutazione della performance dei Responsabili di Area è utile al fine della successiva attribuzione dell'indennità di risultato secondo la formula seguente:
$$X = P \times \text{Ris TOT} / P \text{ TOT}$$



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

dove:

- X = indennità di risultato spettante al singolo Responsabile di Area
- P = punteggio attribuito nella scheda di valutazione al singolo Responsabile di Area
- Ris TOT = ammontare complessivo destinato alle retribuzioni di risultato di tutti i Responsabili di Area calcolato secondo i criteri fissati dal C.C.L.N. 21/05/2018
- P TOT = sommatoria dei punteggi relativi alle valutazioni di tutti i Responsabili di Area

Si precisa che, ai sensi dell'art. 15 comma 4 del C.C.N.L. 21/05/2018 alla retribuzione di risultato annualmente riconosciuta ai Responsabili di Area titolari di Posizione Organizzativa viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutti i Responsabili di Area previsti all'interno della struttura.

Articolo 8
Valutazione del personale dipendente

1. Come avviene per i titolari di Posizione Organizzativa, anche per la valutazione del restante personale dipendente si prenderanno in considerazione due macro aree:

“OBIETTIVI”

In questa sede verrà verificato il grado di effettivo raggiungimento di ogni singolo obiettivo assegnato al dipendente dal proprio Responsabile di Area, obiettivo che dovrà possedere le caratteristiche indicate nel precedente articolo 4 comma 2.

“CONTRIBUTO INDIVIDUALE E COMPETENZE”

Tale macro area comprende quattro parametri di valutazione, di seguito specificati:

- *Impegno, precisione e autonomia nella risoluzione delle problematiche:*
consistono nella dimostrata capacità di perseguire gli obiettivi assegnati avendo consapevolezza della responsabilità del proprio lavoro e delle risorse attribuite, valutando anche la precisione e la puntualità del dipendente nell'attività svolta, nonché nella capacità di affrontare con autonomia le problematiche connesse allo svolgimento dei compiti affidati.
- *orientamento al cittadino e/o all'utente interno:*
è da intendersi quale dimostrata capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che nella correttezza dell'azione amministrativa siano finalizzate alla soddisfazione dell'utente finale, attraverso la corretta interpretazione dei bisogni, nonché alla crescita degli standard di erogazione dei servizi in termini di qualità e tempestività;
- *collaborazione, integrazione e flessibilità lavorativa:*
si traducono nella capacità di collaborare con i colleghi in caso di necessità, mantenendo relazioni positive con gli stessi e valorizzandone l'esperienza professionale, nonché nella dimostrata disponibilità del dipendente ad adattarsi alle esigenze ed urgenze momentanee del Settore, se necessario anche attraverso il temporaneo svolgimento di compiti non strettamente rientranti nelle proprie mansioni;
- *propensione al cambiamento e all'innovazione*
si traduce in:
 - a. capacità di gestire situazioni complesse proponendo, in autonomia, soluzioni alternative alle stesse anche attraverso l'individuazione di strategie volte al possibile snellimento e miglioramento delle procedure operative adottate nella propria attività lavorativa;
 - b. capacità di inserirsi positivamente nei processi di innovazione;



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

Articolo 9
Metodologia di valutazione del personale dipendente

1. La valutazione complessiva avviene utilizzando scale numeriche con valori che vanno da 0 a 100.
 - a) Sezione “Obiettivi” – PUNTEGGIO MASSIMO: 40
Il punteggio assegnato in tale sezione viene attribuito come segue:
 - raggiungimento di una quota inferiore al 50,00%: nessun punto
 - raggiungimento di una quota compresa tra il 50% e il 70,00%: 20 punti
 - raggiungimento di una quota compresa tra il 70,01% e l’80,00%: 30 punti
 - raggiungimento di una quota superiore all’80,00%: 40 punti
 - b) Sezione “Contributo individuale e competenze” - PUNTEGGIO MASSIMO: 60
Il punteggio viene suddiviso tra i cinque parametri come segue:
 - *Impegno, precisione e autonomia nella risoluzione delle problematiche* punteggio massimo 15
 - *orientamento al cittadino e/o all’utente interno* punteggio massimo 15
 - *collaborazione, integrazione e flessibilità lavorativa* punteggio massimo 15
 - *propensione al cambiamento e all’innovazione* punteggio massimo 15
2. La valutazione complessiva della performance individuale del dipendente inferiore a 30 punti su 60, limitatamente al punto b), configura la fattispecie dell’“insufficiente rendimento” al fine dell’applicazione dell’art. 55-quater comma 1 lett. f-*quinquies*) del d.lgs. n. 165/2001 in tema di licenziamento disciplinare.

Articolo 10
Conversione della valutazione in trattamento economico accessorio

1. La ripartizione del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale avviene dividendo le risorse attribuite all’incentivazione della produttività individuale e collettiva in sede di contrattazione decentrata, per il numero di dipendenti in servizio (ad esclusione dei Responsabili di Area titolari di Posizione Organizzativa ai quali viene erogata l’indennità di risultato, le cui risorse sono poste a carico del bilancio, secondo quanto previsto dal suddetto articolo 7.
2. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, stabilita dalla contrattazione integrativa, comunque non inferiore al 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
3. La percentuale di dipendenti ai quali viene attribuita la maggiorazione di cui al c. 2 del presente articolo è stabilita in contrattazione integrativa, e non può comunque essere superiore al 50%.
4. Per i dipendenti a tempo determinato l’importo destinato all’incentivazione della produttività verrà parametrato al periodo di servizio prestato presso l’Ente.
5. Per i dipendenti che prestano attività a tempo parziale l’importo da attribuire sarà proporzionato alla percentuale oraria lavorativa svolta.



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

Articolo 11
Valutazione del Segretario comunale

1. La valutazione del Segretario comunale compete al Sindaco che si avvarrà, nelle forme che riterrà più opportune, del supporto della Giunta comunale e dell'O.I.V./Nucleo di Valutazione (qualora presente all'interno dell'Ente).
2. Il percorso di valutazione garantisce la partecipazione ed il confronto con il Segretario comunale. I periodi di servizio inferiori all'anno saranno valutati proporzionalmente. La valutazione positiva ai fini dell'eventuale attribuzione dell'indennità di risultato del Segretario comunale non può prescindere dalla considerazione della durata dell'incarico in relazione all'effettivo apporto al raggiungimento delle finalità dell'Ente.
3. La valutazione dei comportamenti, delle capacità e delle competenze del Segretario comunale e della sua performance, è effettuata considerando:
 - a. per il 50% il livello di miglioramento dei livelli di efficacia ed efficienza dei servizi valutata in rapporto al grado di conseguimento dei risultati attesi secondo quanto illustrato negli strumenti di programmazione economico-finanziaria dell'Ente;
 - b. per il 50% la valutazione dei comportamenti, delle capacità professionali e delle competenze di guida dimostrate nella complessiva gestione organizzativa della struttura.

La valutazione è effettuata dal Sindaco, su esame della relazione di sintesi dell'attività e dei risultati conseguiti resa dal Segretario comunale, attraverso la compilazione di un modello sintetico (Allegato A) contenente almeno cinque indicatori che considereranno le funzioni e le responsabilità poste a carico della figura del Segretario comunale. Tali elementi di valutazione potranno anche essere annualmente modificati e/o integrati dal Sindaco.

Articolo 12
Procedura di conciliazione

1. La procedura di conciliazione, da adottare all'insorgenza di eventuali contestazioni tra i soggetti responsabili della valutazione ed i valutati, prevede che il ricorrente provveda all'indicazione chiara e documentata dell'oggetto della contestazione, sulla base dei criteri esposti all'interno del *Sistema permanente di misurazione e valutazione della performance*, presentando la propria contestazione al responsabile della valutazione entro il termine di 15 (quindici) giorni dalla data di avvenuta consegna della scheda di valutazione.
2. Il responsabile della valutazione, entro il termine di 30 (trenta) giorni dal ricevimento della richiesta di contestazione scritta e motivata, con ampi poteri istruttori, verifica la validità e la completezza della motivazione e sulla base di tali accertamenti esprimerà il proprio parere in merito, riferendo agli interessati e al Segretario comunale o al Sindaco.
3. La procedura di conciliazione descritta dal presente articolo non ha luogo in presenza di valutazioni superiori a 80 punti complessivi su 100, sia per i Responsabili di Area che per il restante personale dipendente.



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

Articolo 13
Norma transitoria

1. Il presente *Sistema permanente di misurazione e valutazione della performance*, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del d.lgs. n. 150/2009 come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, è oggetto di aggiornamento annuale, previo parere vincolante dell'O.I.V./Nucleo di Valutazione.

PARERI ESPRESI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
A SENSI DELL'ART. 49 –COMMA 1-
T.U. ENTI LOCALI (D.lgs. N.267/2000)

Oggetto: APPROVAZIONE SISTEMA PERMANENTE DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI SANGUINETTO (VR).

Il Responsabile del servizio interessato dando atto che l'atto sopra esteso è conforme alle normative vigenti, è idoneo al perseguimento dell'interesse pubblico generale ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati, rispetta i termini previsti, ottempera agli obblighi normativi; l'istruttoria compiuta è pertanto regolare anche in ordine alla correttezza del procedimento amministrativo seguito ai sensi di quanto disposto dall'art. 23 del regolamento di contabilità vigente in materia di controlli interni, e, in particolare, di regolarità amministrativa, sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto, per quanto concerne la regolarità TECNICA, esprime parere: **Favorevole**,

In data: 17-09-2019

Il Responsabile del Servizio
TOMEZZOLI NICOLA

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt.20 e 21 del d.lgs n.82/2005, sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO

FRACCAROLI DANIELE

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005, sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. DE PASCALI ALESSANDRO

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005, sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

-
- Copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per giorni 15 consecutivi a partire dal 18-11-2019 - R.P. 858 -
 - Si dà atto che la presente deliberazione viene trasmessa il giorno di pubblicazione in elenco ai Capigruppo Consiliari, a sensi art.125 del Testo Unico degli Enti Locali contenuto nel D.Lgs n.267/2000.

Sanguinetto, li 18-11-2019

Il Responsabile del Servizio

RIGONI MARIAROSA

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005, sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 29-11-2019

- A sensi dell'art. 134 –comma 3- del T.U. Enti Locali, dopo giorni 10 di pubblicazione senza riportare denunce di vizi di legittimità o competenza.

Sanguinetto, li 29-11-2019

Il Responsabile del Servizio

RIGONI MARIAROSA

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

COPIA CONFORME

La presente deliberazione è copia conforme all'originale

Sanguinetto, li

Il Responsabile del Settore
