



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
Provincia di Verona

**COPIA**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 161**

*Seduta del 28-11-2020*

**Oggetto:** REVISIONE ANNUALE SISTEMA PERMANENTE DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI SANGUINETTO (VR) APPROVATO CON D.G.C. N. 105/2019 AI SENSI DELL'ART. 7 C.1 DEL D.LGS. N. 150/2009 SS.MM.II..

L'anno duemilaventi, il giorno ventotto del mese di novembre, alle ore 10:50, presso questa Sede Comunale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale e all'appello risultano:

FRACCAROLI DANIELE	SINDACO	Presente
COMUNIAN ANTONIO PIETRO	VICESINDACO	Presente
ROSSINI MATTEO	ASSESSORE	Presente
PASSILONGO DENISE	ASSESSORE	Presente
BALDI LISA	ASSESSORE	Presente
		Presenti: 5      Assenti: 0

Assume la Presidenza della seduta FRACCAROLI DANIELE, in qualità di SINDACO, assistito dal SEGRETARIO COMUNALE FRACCAROLLO NICOLA.

Il SINDACO, 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

## 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;

Dato atto che il nostro Ente approvava, con deliberazione di Giunta comunale n. 105 del 26/09/2019, esecutiva ai sensi di legge, il *“Sistema permanente di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa del Comune di Sanguinetto (VR)”*, di seguito anche *“S.P.M.V.P.”*;

Richiamato 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;

Richiamata la circolare n. 9/2019, con la quale il Dipartimento della Funzione Pubblica invita le pubbliche amministrazioni *“a valutare, ogni anno, l'adeguatezza del proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance, tenendo in considerazione le evidenze emerse dall'esperienza applicativa del ciclo precedente, le eventuali criticità riscontrate dall'Organismo Indipendente di Valutazione e il contesto organizzativo di riferimento per procedere all'eventuale aggiornamento”*;

Ritenuto che le indicazioni fornite della circolare siano rivolte anche agli Enti locali che hanno optato per la costituzione del Nucleo di Valutazione, anziché per l'Organismo Indipendente di Valutazione, in quanto, ai sensi degli articoli 16 e 31 del Decreto Legislativo n. 150/2009, l'articolo 7 del medesimo decreto rappresenta norma di principio di diretta ed immediata applicazione anche per gli Enti locali;

Atteso che il Comune di Sanguinetto (VR) ha nominato il Nucleo di Valutazione con decreto del Sindaco n. 8 del 15/09/2020;

Visto il parere/verbale del 04/11/2020, formulato dal Nucleo di Valutazione in merito all'Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2020, acquisito agli atti dell'Ente con prot. n. 012917 del 05/11/2020;

Richiamato il D.L. 19/05/2020, n. 34 *“Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”*, in particolare l'art. 263 *“Disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile”* (in vigore dal 15/09/2020), il quale dispone che *“Al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adeguano l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. A tal fine, fino al 31 dicembre 2020, in deroga alle misure di cui all' articolo 87, comma 1, lettera a), e comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed*

*imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.*

*In considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, con uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione possono essere stabilite modalità organizzative e fissati criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi”;*

Richiamata la deliberazione di Giunta comunale n. 144 del 04/11/2020, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge, contenente l'aggiornamento delle misure organizzative straordinarie per lo svolgimento del lavoro agile atte a fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e la nuova mappatura dei servizi indifferibili da rendere con la presenza in ufficio;

Atteso che con il suddetto provvedimento si assicura su base settimanale lo svolgimento del lavoro agile ad almeno il 50% dei dipendenti assegnati alle attività non indifferibili, ottemperando alla normativa in materia, garantendo contestualmente la rotazione del personale in lavoro agile, in modo che nell'arco settimanale venga assicurata un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza;

Visto il D.M. adottato in data 19/10/2020 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, in particolare l'art. 6 (“valutazione e monitoraggio”), il quale dispone che:

1. Le amministrazioni adeguano i sistemi di misurazione e valutazione della performance alle specificità del lavoro agile rafforzando, ove necessario, i metodi di valutazione, improntati al raggiungimento dei risultati e quelli dei comportamenti organizzativi;
2. *Il dirigente, in coerenza con gli obiettivi e i criteri per la valutazione dei risultati, monitora e verifica le prestazioni rese in modalità agile da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo, secondo una periodicità che tiene conto della natura delle attività svolte dal dipendente, in coerenza con i principi del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'amministrazione;*

Atteso che, stante l'analisi condotta dal servizio competente in materia di monitoraggio del S.P.M.V.P., come da comunicazione trasmessa al Nucleo di Valutazione in data 02/11/2020, il Sistema vigente presso l'Ente risulta coerente con l'applicazione dell'attuale normativa in materia di lavoro agile, la quale richiede di considerare:

- i risultati
- i comportamenti organizzativi;

Dato quindi atto che il punto cardine sul quale si dovrà operare è costituito dalla determinazione degli obiettivi che il dipendente deve raggiungere durante il lavoro agile in quanto non sono presenti né vincoli di orario né luogo di lavoro;

Considerato che, così come avviene in presenza, anche nello svolgimento della propria attività lavorativa in modalità agile, il dipendente deve perseguire i medesimi obiettivi già attribuiti con il Piano della performance relativo all'anno di riferimento, con la successiva valutazione del grado di raggiungimento dei risultati prefissati, indipendentemente dalle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa durante l'arco temporale considerato;

Atteso che le schede di valutazione della performance individuale attualmente in vigore, approvate unitamente al S.P.M.V.P., prendono in considerazione le seguenti due macro aree:

- “obiettivi” (sezione correlata esclusivamente al grado di raggiungimento dei risultati attesi sulla base di quanto impartito al dipendente con il provvedimento di adozione del Piano della Performance);

- “contributo individuale e competenze” (la quale valuta gli aspetti connessi all’atteggiamento individuale del dipendente nella realizzazione dei compiti assegnati, quali impegno, precisione e autonomia nella risoluzione delle problematiche, collaborazione, integrazione e flessibilità lavorativa, orientamento all’utenza, propensione all’innovazione);

Visto l’attuale contesto lavorativo, caratterizzato dall’introduzione del lavoro agile volto a contrastare l’emergenza epidemiologica derivante dalla diffusione del Covid-19, e ritenuto quindi opportuno prendere in considerazione, ai fini valutativi, le modalità di resa della prestazione lavorativa con modalità agile, considerato che la maggioranza dei dipendenti sono stati coinvolti dallo smart working per buona parte dell’anno in corso;

Valutato pertanto di integrare l’attuale S.P.M.V.P., prevedendo che, all’interno della sezione “contributo individuale e competenze”, sia prevista la valutazione delle modalità di resa della prestazione lavorativa nel caso in cui sia stata posta in essere la modalità agile (ovviamente escludendo i dipendenti che non sono stati interessati dallo smart working in quanto coinvolti in attività indifferibili individuate dall’Ente);

Ritenuto di integrare l’art. 6 del vigente S.P.M.V.P. (“Valutazione dei Responsabili di Area titolari di Posizione Organizzativa”), come segue (le integrazioni sono evidenziate in carattere grassetto):

*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:*

*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, anche eventualmente attraverso la modalità del lavoro agile, una motivata differenziazione della valutazione, nonché il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati;*

Ritenuto inoltre di integrare l’art. 8 del vigente S.P.M.V.P. (“Valutazione del personale dipendente”), come segue (le integrazioni sono evidenziate in carattere grassetto):

*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; capacità di perseguire in modo proficuo e flessibile gli obiettivi assegnati eventualmente anche attraverso lo svolgimento della prestazione in modalità agile;

- *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;

Ritenuto di non apportare altre modifiche al vigente S.P.M.V.P. approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 105 del 26/09/2020, confermandolo quindi anche per l'annualità 2020, visto il parere favorevole espresso in tal senso dal Nucleo di Valutazione;

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. 5 del 30/03/2020, esecutiva ai sensi di legge, relativa all'approvazione del bilancio di previsione 2020-2022;

Richiamata la deliberazione di Giunta comunale n. 42 del 02/04/2020, esecutiva ai sensi di legge, relativa all'assegnazione definitiva delle risorse e degli interventi affidati alla gestione dei Responsabili di Area per l'esercizio 2020;

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 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 II;

Atteso che sul presente provvedimento non si rende necessaria l'apposizione del parere di regolarità contabile, non derivandone alcun onere economico a carico dell'Ente;

*Tutto quanto sopra premesso e ritenuto,*

*Con votazione unanime espressa nei modi e nelle forme di legge*

#### DELIBERA

1. Di dare atto che le premesse, qui integralmente richiamate, costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. Di revisionare, come disposto dall'art. 7 c.1 del d.lgs. n. 150/2009 ss.mm.ii., il vigente Sistema permanente di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa del Comune di Sanguinetto (VR), approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 105 del 26/09/2019, esecutiva ai sensi di legge, alla quale pertanto si rimanda;
3. Di integrare l'attuale S.P.M.V.P., adeguandolo all'introduzione del lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, nel modo seguente:  
ART. 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:*  
*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, anche*

*eventualmente attraverso la modalità del lavoro agile, una motivata differenziazione della valutazione, nonché il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati;*

ART. 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; capacità di perseguire in modo proficuo e flessibile gli obiettivi assegnati eventualmente anche attraverso lo svolgimento della prestazione in modalità agile;

- *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;

4. Di dare atto che anche le schede di valutazione allegate al S.P.M.V.P. vengono opportunamente integrate come sopra esposto;
5. Di dare atto che l'attuale S.P.M.V.P. non necessita di ulteriori modifiche e/o integrazioni rispetto al testo approvato con D.G.C. n. 105/2019, essendo in linea con le vigenti disposizioni normative in materia di applicazione dei sistemi di valutazione del personale all'interno del ciclo di gestione della performance degli Enti Locali e verificato altresì che risulta adeguato a favorire un valido processo di valutazione del personale dipendente improntato sulla premialità e sul merito, come richiesto dalla normativa vigente;
6. Di dare altresì atto che l'attuale S.P.M.V.P. risulta coerente con la disciplina introdotta in materia di “lavoro agile”, in particolare con quanto disposto dal D.L. n. 34/2020 e dal D.M. del 19/10/2020, dal momento che il metodo di valutazione delle prestazioni rese dai dipendenti è già improntato, come richiesto espressamente dall'art. 6 c.1 del D.M. 19/10/2020, alla verifica del raggiungimento dei risultati e all'analisi dei comportamenti organizzativi;

7. Di dare atto che, in merito a quanto disposto con il presente provvedimento, è stato formulato apposito parere favorevole dal Nucleo di Valutazione (verbale n. 4 del 04/11/2020), acquisito agli atti dell'Ente con prot. n. 012917 del 05/11/2020, il quale recepisce l'esito del monitoraggio condotto dal servizio Personale in materia di applicazione del Sistema di valutazione, come da comunicazione inoltrata al Nucleo in data 02/11/2020;
8. Di trasmettere copia del presente provvedimento al Servizio Personale, per il seguito di competenze, tra cui l'inoltro alla Rappresentanza Sindacale Unitaria dell'Ente, ai fini della divulgazione a tutto il personale dipendente;
9. Di provvedere alla pubblicazione del presente provvedimento sul sito istituzionale all'interno dell'apposita sezione "*Amministrazione trasparente*";
10. 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 assicurare l'immediata applicazione della normativa in materia.

**PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE  
AI SENSI DELL'ART. 49, COMMA 1,  
DEL TESTO UNICO ENTI LOCALI (D.LGS. N. 267/2000)**

**Oggetto:** REVISIONE ANNUALE SISTEMA PERMANENTE DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI SANGUINETTO (VR) APPROVATO CON D.G.C. N. 105/2019 AI SENSI DELL'ART. 7 C.1 DEL D.LGS. N. 150/2009 SS.MM.II..

Il Responsabile del Settore, dando atto che il provvedimento è conforme alle normative vigenti, è idoneo al perseguimento dell'interesse pubblico generale ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati, rispetta i termini previsti e ottempera agli obblighi normativi e che l'istruttoria compiuta è regolare in ordine alla correttezza del procedimento amministrativo seguito ai sensi di quanto disposto dall'art. 23 del vigente Regolamento di Contabilità e dei Controlli Interni, in particolare in materia di regolarità amministrativa, sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto, per quanto concerne la regolarità tecnica, esprime parere **Favorevole**,

in data 17-11-2020

**Il Responsabile del Settore**

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, che sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

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, che sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**FRACCAROLLO NICOLA**

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

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 09-12-2020, con R.P. n. 892.

Si dà atto che la presente deliberazione viene trasmessa il giorno di pubblicazione in elenco ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'art. 125 del Testo Unico degli Enti Locali contenuto nel D.Lgs. n. 267/2000.

Sanguinetto, lì 09-12-2020

**Il Responsabile del Procedimento**

**Bianchi Alessandro**

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

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 21-12-2020, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del Testo Unico Enti Locali, dopo 10 giorni di pubblicazione senza riportare denunce di vizi di legittimità o competenza.

Sanguinetto, lì 21-12-2020

**Il Responsabile del Procedimento**

**Bianchi Alessandro**

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