



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia di Verona

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 30

Seduta del 09-03-2022

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 duemilaventidue, il giorno nove del mese di marzo, alle ore 18:30, 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 in videoconferenza
BALDI LISA	ASSESSORE	Presente

Presenti:	Assenti:
5	0

Assume la Presidenza della seduta FRACCAROLI DANIELE, in qualità di SINDACO, assistito dal VICESEGRETARIO COMUNALE GUERRA MARIA TERESA.

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;

Vista la deliberazione di Giunta comunale n. 160 del 28/11/2020, esecutiva ai sensi di legge, con cui il S.P.M.V.P. veniva adeguato alle disposizioni entrate nel frattempo in vigore in materia di lavoro agile;

Richiamata altresì la deliberazione di Giunta comunale n. 161 del 28/11/2020, esecutiva ai sensi di legge, con cui veniva revisionato il S.P.M.V.P.;

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 20/01/2022, formulato dal Nucleo di Valutazione in merito all'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'annualità 2022, acquisito agli atti dell'Ente con prot. n. 0816 del 20/01/2022;

Ritenuto necessario applicare un sistema di valutazione del raggiungimento degli obiettivi basato sul punteggio numerico, in sostituzione dell'attuale sistema "a fasce di valori", maggiormente rappresentativo nella valorizzazione della performance organizzativa ed individuale del personale, uniformando i sistemi di valutazione dei titolari di Posizione Organizzativa e del restante personale dipendente;

Atteso che tale metodo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi basato sul punteggio numerico verrà quindi applicato sia per la quantificazione della produttività individuale e organizzativa del personale dipendente non incaricato di Posizione Organizzativa, sia per quest'ultimo, disapplicando perciò l'attuale metodo di valutazione basato sulle fasce di valori;

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”;

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);

Ritenuto pertanto di modificare l'art. 9 del vigente S.P.M.V.P. (“Metodologia di valutazione del personale dipendente”), come segue (si riportano le due versioni):

VERSIONE PRECEDENTE:

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 50,00% 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.

VERSIONE MODIFICATA:

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 applicando il valore numerico preciso derivante dalla valutazione del numero di obiettivi raggiunti rispetto a quelli assegnati con la deliberazione annuale di adozione del Piano delle performance.

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

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 modificare l'art. 9 del vigente S.P.M.V.P. ("Metodologia di valutazione del personale dipendente"), come segue (si riportano le due versioni):

VERSIONE PRECEDENTE:

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 50,00% 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:

- <i>Impegno, precisione e autonomia nella risoluzione delle problematiche</i>	punteggio massimo 15
- <i>orientamento al cittadino e/o all'utente interno</i>	punteggio massimo 15
- <i>collaborazione, integrazione e flessibilità lavorativa</i>	punteggio massimo 15
- <i>propensione al cambiamento e all'innovazione</i>	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.

VERSIONE MODIFICATA:

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 applicando il valore numerico preciso derivante dalla valutazione del numero di obiettivi raggiunti rispetto a quelli assegnati con la deliberazione annuale di adozione del Piano delle performance.
 - b) Sezione "Contributo individuale e competenze" - PUNTEGGIO MASSIMO: 60
 Il punteggio viene suddiviso tra i cinque parametri come segue:

- <i>Impegno, precisione e autonomia nella risoluzione delle problematiche</i>	punteggio massimo 15
- <i>orientamento al cittadino e/o all'utente interno</i>	punteggio massimo 15
- <i>collaborazione, integrazione e flessibilità lavorativa</i>	punteggio massimo 15
- <i>propensione al cambiamento e all'innovazione</i>	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.
4. Di modificare inoltre l'art. 7 del vigente S.P.M.V.P. ("Metodologia di valutazione dei Responsabili di Area e attribuzione indennità di risultato") come segue (si riportano le due versioni):

VERSIONE PRECEDENTE:

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:

$$X = P \times \text{Ris TOT} / P \text{ TOT}$$

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.

VERSIONE MODIFICATA:

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 applicando il valore numerico preciso derivante dalla valutazione del numero di obiettivi raggiunti rispetto a quelli assegnati con la deliberazione annuale di adozione del Piano delle performance.

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:

$$X = P \times \text{Ris TOT} / P \text{ TOT}$$

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.

5. Di dare atto che l'attuale S.P.M.V.P. non necessita di ulteriori modifiche e/o integrazioni;
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 del 20/01/2022), acquisito agli atti dell'Ente con prot. n. 0816 del 20/01/2022, 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 con prot. n. 0619 in data 18/01/2022;
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 revisionare il S.P.M.V.P., anche al fine di applicare la nuova modalità in fase di valutazione delle performance relative all'annualità 2021.

**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 04-03-2022

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 VICESEGRETARIO COMUNALE
GUERRA MARIA TERESA

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 10-03-2022, con R.P. n. 157.

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 10-03-2022

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 21-03-2022, 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 21-03-2022

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