



COMUNE DI CASALEONE

PROVINCIA DI VERONA

COPIA

N°95 Reg. delib.	Ufficio competente SEGRETARIO COMUNALE
---------------------	---

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ADOZIONE AI SENSI DEI DECRETI LEGISLATIVI 27 OTTOBRE 2009, N. 150 E 25 MAGGIO 2017, N. 74 E SS.MM.II..
---------	---

Oggi **sei** del mese di **agosto** dell'anno **duemilaventuno** alle ore 14:10, convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
Gennari Andrea	Sindaco	Presente
Cagalli Stefano	Vice Sindaco	Assente
Fazioni Monica	Assessore	Presente
Bianchi Alessandro	Assessore	Presente
Contarelli Luciana	Assessore	Presente
		4 1

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

Il Sig. Gennari Andrea nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL PRESIDENTE

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

OGGETTO	SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ADOZIONE AI SENSI DEI DECRETI LEGISLATIVI 27 OTTOBRE 2009, N. 150 E 25 MAGGIO 2017, N. 74 E SS.MM.II..
----------------	---

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 58 del 20/12/2010, “Criteri generali per l'aggiornamento del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi – Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. Legge Brunetta)”, esecutiva ai sensi di legge, sono stati adottati criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi al fine di dare attuazione alla legge delega 4 marzo 2009 n. 15 ed al decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, recanti, rispettivamente, i principi guida e le disposizioni attuative della riforma finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- che con deliberazione di Giunta Comunale n. 181 del 29.12.2010, è stato integrato e modificato il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi comunali ai sensi del combinato disposto degli articoli 42 comma 2 lett. a), 48 ed 89 del D. Lgs. n. 267/2000, in attuazione dei criteri generali dettati con D.C.C. n. 58 del 20 dicembre 2010, e da ultimo modificato con D.G.C. n. 200 del 30.12.2013;
- che con deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 06.04.2011 è stato approvato il Regolamento sull'istituzione e funzionamento dell'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) e modificato in data 30/12/2013 con deliberazione di Giunta Comunale n. 200;
- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 29.01.2018, si è deliberato l'adeguamento ai Decreti Legislativi 25 maggio 2017 n. 74 e n. 75 dei criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi - art. 42 comma 2 lett. a) del D. Lgs. n. 267/2000;
- che, a seguito stipula del Contratto Collettivo nazionale di lavoro del Comparto “Funzioni Locali” – triennio 2016-2018- in data 21.05.2018 e del C.C.D.I. 2019-2021, si è prevista una revisione del sistema di misurazione e valutazione della performance, individuale ed organizzativa, nell'ambito del triennio 2019-2021;

Dato atto che

- Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) è un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della *performance*, ossia del ciclo della *performance*;
- Il Sistema -SMVP- è formalizzato in un atto organizzativo che determina le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, nonché le modalità di raccordo e di integrazione tra i sistemi di controllo esistenti ed i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
- Per *misurazione* si intende l'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti da questi prodotti su utenti e *stakeholder*, attraverso il ricorso ad indicatori;
- Per *valutazione* si intende l'attività di analisi ed interpretazione dei valori misurati, che tiene conto dei fattori di contesto che possono avere determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto ad un valore di riferimento;
- *Misurazione e valutazione della performance sono attività distinte ma complementari*, concorrendo a definire la metodologia del Sistema della performance; fasi del più ampio **Ciclo della Performance**.
- Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) ha ad oggetto gli ambiti in cui si articola la performance:

- **Performance organizzativa**

- **Performance individuale**

e si incentra su 2 elementi:

- **I risultati** – misurati e valutati mediante le schede obiettivo del Piano esecutivo di gestione (P.E.G.) / Piano delle Performance e le eventuali note/relazioni a corredo dei Responsabili di Servizio;
- **I comportamenti e le competenze organizzative** – oggetto delle schede di valutazione.

- La misurazione e la valutazione della *performance, organizzativa ed individuale*, si riferiscono ad unità di analisi differenti ma tra loro correlate in termini soggettivi:

1. *amministrazione nel suo complesso e/o le singole articolazioni/unità organizzative e/o gruppi di lavoro;*
2. *individui, nel ruolo di dipendenti o di responsabili di servizi;*

mentre *in termini oggettivi* fanno riferimento entrambi a *processi, progetti, attività*.

- il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) è soggetto a verifica annuale ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009, per valutarne il corretto funzionamento e/o per l'individuazione di ambiti ed aspetti suscettibili di aggiornamento/modifica/integrazione;

Viste le Linee Guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP) dei Ministeri n. 5 del mese di dicembre 2019, approvate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la valutazione della performance e rilevati alcuni elementi utili alla funzionalità del ciclo della performance anche con riferimento agli enti locali, nelle more dell'adozione di linee guida *ad hoc* da adottare previa intesa in sede di Conferenza unificata;

Dato atto che la disposizione dell'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 ss.mm.ii. non è, stante l'art. 16, comma 2, del medesimo decreto, norma di diretta applicazione agli enti locali, ma che in ogni caso il POLA – Piano organizzativo del lavoro agile – è da riferirsi al Piano esecutivo di gestione (P.E.G.), di cui all'art. 169 del D. Lgs. n. 267/2000 - nel quale sono unificati organicamente il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL ed il piano della performance (P.P.) di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

Considerato che il P.E.G. costituisce il perno del ciclo di gestione della performance, del processo in cui si snodano le fasi del sistema di gestione della performance, dalla programmazione alla valutazione;

Dato atto che il Piano della Performance si salda con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.), dovendo prevedere le modalità di integrazione, la cui verifica è affidata all'O.I.V.;

Richiamato l'art. 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche” della Legge 7 agosto 2015, n. 124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, come modificato dai decreti legge n. 18/2020, n. 34/2020, n. 52/2021 2 n. 56/2021 e relative leggi di conversione, che prevede:

“1. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile. **Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.** Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna

amministrazione pubblica.”;

Visto l'art. 6 “Piano integrato di attività ed organizzazione” del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, in vigore dal 10 giugno 2021, che prevede che entro il 31 dicembre 2021 le pubbliche amministrazioni adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del *decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150* e della *legge 6 novembre 2012, n. 190* secondo un Piano tipo, che sarà predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all' *articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281*, quale strumento di supporto alle amministrazioni e nel quale sono definite modalità semplificate per l'adozione del medesimo da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;

Considerato che l'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 prevede che:

Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza mediante gli strumenti di cui al *decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150* nonché del monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del *decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198*. [comma 3]

Le pubbliche amministrazioni pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 dicembre di ogni anno sul proprio sito istituzionale e lo inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale. [comma 4]

Entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'*articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400*, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all' *articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281*, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività ed organizzazione; [comma 5]

Dato atto che il Piano avrà durata triennale, sarà aggiornato annualmente e dovrà definire:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all' *articolo 10, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al Piano di cui all'*articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b);
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;

Ritenuto, nelle more di adozione dei decreti attuativi dell'art. 6 del D.l. 9 giugno 2021, n. 80 e salvo verifica

annuale, di adottare un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP);

Visto il documento “Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) ai sensi del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 e successive modificazioni ed integrazioni”, corredato del parere favorevole dell’Organismo di Valutazione in data 06.08.2021, prot. n.8930, agli atti dell’ufficio;

Richiamate le disposizioni normative interne in materia di controllo e valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale vigenti:

- lo Statuto Comunale, artt. 37 (Attribuzioni gestionali ai responsabili di settore/aree/servizi), 62-65 (Controllo interno);
- il Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi - artt. 37, 38 e 38bis, nel testo vigente a seguito delle modifiche intervenute nel tempo e da ultimo con D.G.C. n. 200 in data 30/12/2013;
- il Regolamento di contabilità e dei controlli interni approvato con D.C.C. n. 8 del 27.02.2013, modificato con D.C.C. n. 52 del 29.07.2016 e, da ultimo, con D.C.C. n. 7 del 23.01.2019;

Visti:

- il C.c.n.l. 21.05.2018 Comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018, artt. 4, 5, 67 e 68;
- il C.c.n.l. 17.12.2020 Area “Funzioni Locali”– triennio 2016-2018, artt. e 30 “Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato” che prevede che “la retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, dai dirigenti amministrativi tecnici e professionali e dai *segretari comunali e provinciali*, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva;

Atteso che la legislazione e contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale dipendente non dirigente del comparto Funzioni Locali promuovono il principio della corrispondenza tra responsabilità, realizzazione degli obiettivi e trattamento economico accessorio, come in particolare stabilito dagli articoli 7 e 45 del D. Lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii., dall’art. 88 del D. Lgs. n. 267/2000 che rinvia alla disciplina del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed, altresì, da ultimo dal D. Lgs. n. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, nonché dall’art. 67, comma 5, del C.c.n.l. 21.05.2018, con la finalità di garantire maggiore qualità ai servizi erogati alla collettività;

Dato atto che compete all’organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione promuovere la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance e del merito, emanando le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici, definendo in collaborazione con il Segretario Comunale-O.I.V. ed i Responsabili di Servizi, i programmi e gli obiettivi da conseguire nell’esercizio o nel triennio correlato alla programmazione del bilancio, verificando il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici;

Ritenuta l’attività di valutazione del personale, in quanto afferente la più ampia materia dei controlli interni di cui all’art. 147 e seguenti del Testo unico degli Enti Locali, di natura prevalentemente tecnica, da espletare, prevalentemente secondo principi di imparzialità ed in applicazione di criteri oggettivi, predeterminati o determinabili, con i poteri del privato datore di lavoro, nel rispetto delle regole civilistiche e contrattuali vigenti in materia, salvo riservare alla Giunta Comunale la valutazione relativa a profili di tipo organizzativo e strategico;

Rilevata la competenza della Giunta Comunale a deliberare in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi ai sensi del combinato disposto dell’art. 42, comma 2, lett. a), e 48 del D. Lgs. n. 267/2000;

Tutto ciò premesso e considerato

Richiamate:

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 12/03/2021, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata approvata la Nota di Aggiornamento Tecnico al Documento unico di programmazione (D.U.P.) 2021/2023;

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 12/03/2021, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2021/2023 e documenti allegati;

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 22.03.2021, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Piano esecutivo di gestione - parte contabile per il triennio 2021/2023;

Visti dunque:

- il D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 recante “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;

- il D. Lgs. n. 165/2001 ed, in particolare, art. 88 “Disciplina applicabile agli uffici ed al personale degli enti locali” e Titolo III “Contrattazione collettiva e rappresentatività sindacale”;

- il D.Lgs. 27.10.2009, n. 150 come modificato dal D. Lgs. 25.05.2017 n. 74;

- il D. Lgs. 14.03.2013 n. 33, artt. 14 e 20;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Visti i provvedimenti del Sindaco con i quali sono stati individuati i Responsabili di Settore per l’anno 2021 e preso altresì atto della nomina del Segretario Comunale sino al 30/09/2021;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica del Segretario Comunale, ai sensi dell’art. 49 e 97 del D. Lgs. n. 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi, resi nei modi e forme di legge,

DELIBERA

- 1. Di dare atto** che le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2. Di approvare** il documento allegato **sotto la lettera “A”** al presente atto deliberativo, relativo al **“Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)** ai sensi del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 e successive modificazioni ed integrazioni”, corredato del parere favorevole dell’Organismo di Valutazione reso **in data 06.08.2021, prot. n.8930, depositato agli atti dell’ufficio;**
- 3. Di dare atto** che l’atto organizzativo **“Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)“ del Comune di Casaleone** si compone di **24 articoli** e dei seguenti **Allegati**
 - 1 Sintesi della Metodologia di Misurazione e Valutazione della Performance – Ciclo di gestione delle Performance – Integrazione con i sistemi di programmazione e controllo**
 - 2 Scheda-tipo rappresentativa di tipologie di indicatori di performance**
 - 3 Scheda P.e.g.-tipo (scheda obiettivo del P.E.G./Piano delle Performance integrata con la valutazione dei risultati – Performance Organizzativa)**
 - 4 Schede di valutazione dei comportamenti organizzativi/delle competenze e dei risultati (Performance individuale) – articolate per categorie di inquadramento/ruoli**
 - 5 Report-tipo controllo di gestione intermedio**

6 Report tipo monitoraggio lavoro agile**7 Proposta di sistema di valutazione/Questionario gradimento dei servizi – Partecipazione dei cittadini al processo di valutazione (art. 19bis del D. Lgs. n. 150/2009 come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017 ss.mm.ii.)****8 Documento-tipo di Validazione della Relazione sulla performance**

4. **Di dare atto** che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SVMP) di cui al presente provvedimento, entra in vigore, decorsi i quindici giorni di pubblicazione del provvedimento di approvazione, con riferimento all'anno 2021 – parte performance organizzativa ed individuale, in coordinamento con la contrattazione collettiva decentrata integrativa 2019-2021 ed in relazione all'aggiornamento del sistema di assegnazione degli obiettivi di gestione/performance, e che lo stesso è aggiornato / validato con periodicità annuale;
5. **Di precisare** che dall'entrata in vigore del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SVMP) di cui al presente atto è disapplicato il Sistema di Misurazione e Valutazione previgente secondo le fasi di gradualità indicate e l'art. 45 "Fasce di merito" del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi;
6. **Di demandare** al Segretario Comunale l'esecuzione del presente provvedimento d'intesa con i Responsabili di Settore e con l'Organismo di Valutazione, rispettivamente, per le fasi del ciclo di gestione della performance del personale e dei titolari di incarichi di posizione organizzativa/responsabili apicali/Segretario Comunale;
7. **Di pubblicare** il presente provvedimento con l'annesso documento organizzativo "**Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)**" sul sito internet dell'Ente ai sensi dell'art. 174 del D. Lgs. n. 267/2000 e **nella sezione "Amministrazione Trasparente" – sotto-sezione di 1° livello "Performance" - sotto-sezione di 2° livello "Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)", come previsto dalla deliberazione A.N.AC. 1310 del 28/12/2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016"**, al fine di dare piena attuazione a quanto previsto dal medesimo decreto – art. 20 e 23 -, demandando il presente adempimento al Servizio Finanziario-Personale;
8. **Di trasmettere** copia del presente provvedimento alla R.S.U. ed alle OO.SS., ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 "Informazione" del C.c.n.l. Comparto "Funzioni Locali" 21 maggio 2018 e del C.c.n.l. Area "Funzioni Locali" del 17.12.2020;
9. **Di comunicare** in elenco il presente atto ai Capigruppo Consiliari contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio, ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. n. 267/2000.

Su proposta del Sindaco

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 134 - comma 4 – del D.Lgs. 267/2000 (T.U.E.L.);

Ritenuta l'urgenza di provvedere;

Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi e forme di legge

DELIBERA

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile stante l'urgenza di recepire nel Piano delle performance 2021 la scheda-obiettivo P.e.g. secondo lo schema-tipo allegato al Sistema di misurazione

e valutazione delle performance (SMVP) revisionato.

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 ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ADOZIONE AI SENSI DEI DECRETI LEGISLATIVI 27 OTTOBRE 2009, N. 150 E 25 MAGGIO 2017, N. 74 E SS.MM.II..
----------------	--

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL Sindaco
F.to Gennari Andrea

Documento informatico firmato digitalmente in originale 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
F.to Mazzocco Chiara

Documento informatico firmato digitalmente in originale 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.

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

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

Oggetto: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ADOZIONE AI SENSI DEI DECRETI LEGISLATIVI 27 OTTOBRE 2009, N. 150 E 25 MAGGIO 2017, N. 74 E SS.MM.II.

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”;

Data 06-08-21

Il Responsabile del servizio
F.to Mazzocco Chiara

Documento informatico firmato digitalmente in originale 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.

Allegato alla deliberazione

**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
N. 95 del 06-08-2021**

**Oggetto: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE ADOZIONE AI SENSI DEI DECRETI
LEGISLATIVI 27 OTTOBRE 2009, N. 150 E 25 MAGGIO 2017, N.
74 E SS.MM.II..**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica, che copia del presente atto viene affissa da oggi all'albo pretorio per la prescritta pubblicazione di 15 giorni consecutivi con numero di registrazione all'albo pretorio 645.

li 30-08-2021

L' INCARICATO
F.to Bonfante Lucia

Documento informatico firmato digitalmente in originale 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

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 95 del 06-08-2021

Oggetto: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ADOZIONE AI SENSI DEI DECRETI LEGISLATIVI 27 OTTOBRE 2009, N. 150 E 25 MAGGIO 2017, N. 74 E SS.MM.II..

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.

L'INCARICATO
F.to Bonfante Lucia

Documento informatico firmato digitalmente in originale 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