



Comune di San Giovanni Ilarione

Provincia di Verona

Piazza Aldo Moro, 5

37035 San Giovanni Ilarione (VR)

Tel. 045/6550444

E-mail: protocollo@comune.sangiovanniilarione.vr.it

Pec: protocollo@cert.comune.sangiovanniilarione.vr.it

Reg. delibere n. 54 del 05-06-2025

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Approvazione della Relazione sul raggiungimento degli obiettivi di Performance anno 2024

L'anno duemilaventicinque, addì cinque del mese di giugno alle ore 18:30, convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la GIUNTA COMUNALE in , come in appresso:

		Presente	Assente
Marcazzan Luciano	Sindaco	Presente	
Lovato Nadia	Vicesindaco - Asses	Presente	
Rossetto Alberto	Assessore	Assente	
Burato Simone	Assessore	Presente	
Biondaro Sonia	Assessore	Presente in videoconferenza	

Assiste all'adunanza il segretario comunale Cabazzi Riccardo. Constatato legale il numero degli intervenuti, Marcazzan Luciano assume la presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a discutere sull'oggetto sopraindicato.

Reg. delibere n. 54 del 05-06-2025

OGGETTO: Approvazione della Relazione sul raggiungimento degli obiettivi di Performance anno 2024

LA GIUNTA COMUNALE

Preso atto della proposta di deliberazione e dei pareri (allegati);

Richiamate le disposizioni di cui all'articolo 42 del Decreto legislativo n. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni;

Con voti

1. Favorevoli: 4;
2. Contrari: 0;
3. Astenuti: 0;

su n. 4 presenti, voti espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

Che la proposta di deliberazione di cui all'oggetto è stata: Approvata.

Ed inoltre, su proposta del Presidente,

LA GIUNTA COMUNALE

Con voti espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

Il presente provvedimento è dichiarato immediatamente eseguibile.

Premesso che:

- all’art. 3, commi 1 e 2, D. Lgs. n. 150/2009 è disposto che la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla 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; ogni Amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all’Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle Amministrazioni Pubbliche;
- all’art. 7, comma 1, del medesimo decreto legislativo è disposto che le Amministrazioni Pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale ed a tale fine adottano, con apposito provvedimento, il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- all’art. 10, comma 1, del citato decreto legislativo è altresì disposto che al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le Amministrazioni Pubbliche redigono annualmente:
 - a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell’Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;
 - b) un documento denominato “Relazione sulla performance” che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato;
- all’art. 18, comma 1, del suddetto decreto legislativo è inoltre disposto che le Amministrazioni Pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera;
- all’art. 18, comma 11, d.l. n. 95/2012 (convertito in legge n. 135/2012) è disposto che: *“omissis le Amministrazioni, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutano la performance del personale dirigenziale in relazione: a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché*

al contributo assicurato alla performance complessiva dell'Amministrazione. Gli obiettivi, predeterminati all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale, devono essere specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali; b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi”;

Rilevato inoltre che:

- in attuazione di quanto previsto al predetto art. 7, d.lgs. n. 150/2009 e coerentemente con i principi generali recepiti dall’Ente con la delibera di G.C. n. 96 del 10/05/2018 (Sistema integrato di valutazione permanente dell’Ente e del personale), la misurazione e la valutazione della performance e la conseguente erogazione alle elevate qualificazioni ed ai dipendenti aventi diritto dei compensi incentivanti collegati a tale performance è effettuata sulla base della metodologia approvata con la medesima deliberazione;
- il sistema di misurazione e valutazione delle performance, quale strumento basilare per il perseguimento degli obiettivi dell’Ente e la corretta gestione delle risorse umane, ha lo scopo di misurare, tra l’altro, le prestazioni delle elevate qualificazioni/dipendenti in termini di:
 - a) raggiungimento dei risultati rispetto alla programmazione e pianificazione effettuata, di valutare comportamenti organizzativi e professionali tenuti, nonché le competenze dimostrate in base a parametri preventivamente concordati e di misurarne il rendimento nel contesto collettivo di cui gli stessi fanno parte per quanto attiene i dirigenti/posizioni organizzative;
 - b) valutazione dei comportamenti nel concorso al raggiungimento degli obiettivi nei quali sono coinvolti e dalle competenze espresse per quanto attiene i dipendenti;

Richiamati:

- il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi che con deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 26/04/2018 è stato ulteriormente aggiornato per adeguarlo a quanto previsto dagli articoli 16 e 17 del D.lgs. n. 150/2009, secondo le modifiche apportate dal D.lgs. 74/2017;
- il “Sistema di misurazione e valutazione della Performance - art. 7, comma 1 del D.Lgs. 150/2009” approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 52 in data 26/04/2018 che recepisce le modifiche introdotte dal D.lgs. n. 74 del 25/05/2017;
- la delibera di C.C. n. 33 del 18/12/2024 di approvazione del DUPS 2025-2027;
- la delibera di C.C. n. 38 del 18/12/2024 di approvazione del Bilancio di Previsione 2025-2027 e successive variazioni;
- la delibera di G.C. n. 1 del 22/01/2025 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2025/2027;
- la delibera di G.C. n. 12 del 06/02/2025 ad oggetto: "PIAO 2025/2027 – Sottosezione 3.3 Piano triennale fabbisogni del personale 2025/2027 – Integrazione”;
- la delibera di G.C. n.34 del 09/04/2024 di Nomina dell’organismo

indipendente di valutazione (O.I.V.) per il Comune di San Giovanni Ilarione –
Triennio 2024/2026;

Viste le relazioni sulla performance relative all'anno 2024 redatte dai Funzionari titolari di Elevata Qualificazione, le quali hanno evidenziato i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate;

Vista la Relazione sulla performance del Segretario Comunale, validata dal Nucleo di Valutazione, la quale comprende la consuntivazione degli obiettivi e la valutazione delle E.Q., con la quale si prende atto dell'avvenuto sostanziale raggiungimento degli obiettivi programmati per l'anno 2024;

Ritenuto pertanto con il presente provvedimento di procedere all'approvazione del Relazione finale sul raggiungimento degli obiettivi di performance - Piano della Performance 2024;

Visto lo Statuto comunale;

Visti i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

DELIBERA

- 1) Di dare atto che le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) Di dare atto che i Responsabili titolari di Elevata Qualificazione dell'ente hanno rendicontato i risultati del Piano delle Performance 2024 ed il Nucleo di Valutazione ha esaminato i documenti e le schede prodotte ravvisando la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato così come certificati;
- 3) Di approvare la Relazione finale sul raggiungimento degli obiettivi della performance – Piano della Performance anno 2024 con il relativo allegato verbale di validazione della stessa e prospetto riassuntivo del Nucleo di Valutazione che, allegati alla presente deliberazione, ne costituiscono parte integrante e sostanziale stabilendo inoltre che la quota della retribuzione di risultato è del 25% della retribuzione di retribuzione secondo quanto previsto dal regolamento vigente sulla disciplina degli incarichi di elevata qualificazione e metodologia per la graduazione delle elevate qualificazioni.
- 4) Di trasmettere il presente provvedimento agli uffici competenti a predisporre gli atti conseguenti;
- 5) Di pubblicare la relazione e la validazione del Nucleo di Valutazione sul sito internet del Comune - Amministrazione trasparente, Sezione Performance;
- 6) Di dare atto ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 241/90 e successive modifiche ed

integrazioni, che qualunque soggetto ritenga il presente atto amministrativo illegittimo e venga dallo stesso direttamente leso, può proporre ricorso innanzi al Tribunale Amministrativo Regionale del Veneto al quale è possibile presentare i propri rilievi entro e non oltre 60 giorni dall'ultimo di pubblicazione all'Albo pretorio.

OGGETTO: Approvazione della Relazione sul raggiungimento degli obiettivi di Performance anno 2024

Letto e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Marcazzan Luciano



IL SEGRETARIO COMUNALE
Cabazzi Riccardo

Documento firmato digitalmente ai sensi del d.lgs 82/2005 e s.m.i.

Documento firmato digitalmente ai sensi del d.lgs 82/2005 e s.m.i.