

**COMUNE DI VAL LIONA****PROVINCIA DI VICENZA****VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

OGGETTO: MODIFICHE AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Oggi **ventisette** del mese di **giugno** dell'anno **duemilaventiquattro** alle ore **15:05**, convocata in seguito a regolare invito si è riunita, presso la sede municipale di Grancona, la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori:

Presenti / Assenti	
Maurizio Fipponi	Assente
Marta Preto Martini	Presente
Marzio Bomitali	Assente
Elena Pol	Presente
Adriano Baldan	Presente

Presenti n. **3** – Assenti n. **2**

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett a) del D.Lgs. n. 267/2000 , il Segretario Comunale dr.ssa Erika Grande.

Marta Preto Martini, nella sua qualità di Vicesindaco, assume la presidenza e riconosce legale l'adunanza.

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

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che il D.lgs. 27.10.2009, n. 150, ha imposto alle amministrazioni pubbliche una completa revisione dei propri strumenti gestionali ed organizzativi ed una complessiva rivisitazione delle proprie culture di approccio alle risorse umane, così come espressamente previsto all'art. 16, comma 2, laddove si prevede che *“le Regioni e gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1”*;

RICHIAMATO, in particolare, il Titolo II del D.lgs. n. 150/2009 rubricato *“Misurazione, valutazione e trasparenza della performance”*;

RILEVATO che, ai sensi della normativa citata:

- le Amministrazioni pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa, adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- 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 di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro conseguimento;
- ogni Amministrazione pubblica è tenuta a misurare e 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;

PRESO atto che, ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. n. 150/2009, le Amministrazioni pubbliche, ai fini della valutazione annuale della performance organizzativa e individuale, sono tenute ad adottare con apposito provvedimento formale il *“Sistema di misurazione e valutazione della performance”* dell'Ente;

VISTO il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (nel prosieguo anche semplicemente *SMVP* o *Sistema della performance*) approvato con precedente deliberazione di Giunta comunale n. 71 del 24/08/2023;

CONSIDERATO che in seguito alla prima applicazione del nuovo SMVP appare opportuno apportare alcune modifiche, in particolare per proporzionare le risorse economiche, legate alla performance, in caso di ridotte prestazioni;

RITENUTO che l'ammontare complessivo massimo della performance individuale riconosciuta a ciascun dipendente (indipendentemente dal fatto che sia o meno Responsabile di servizio) debba essere proporzionato all'effettivo apporto di ciascun dipendente nei casi di orario part-time; convenzionamento con altro Ente; assunzione/cessazione in corso d'anno;

RITENUTO pertanto di apportare le seguenti modifiche:

2.1.1 SEZIONE A: Il grado di raggiungimento degli Obiettivi e gli indicatori di performance per l'ambito organizzativo di responsabilità: peso 60%.

Il penultimo capoverso viene così integrato (*parte in corsivo*):

“A ciascun obiettivo viene attribuito un punteggio a cura dell'organismo di valutazione che ne attesta il grado di raggiungimento secondo la vigente scala di misurazione: il risultato di questa sezione, che rappresenta parte della valutazione, viene riproporzionato all'eventuale orario part-time (compreso il caso di condivisione del dipendente tra più enti mediante convenzione) e/o (se

ricorre il caso di assunzione / cessazione in corso d'anno) ai mesi di effettivo lavoro svolto presso l'ente (con la precisazione che si considera mese intero quello lavorato per almeno 15 giorni)."

2.1.3 SEZIONE C: Valutazione della qualità del contributo alla performance organizzativa generale di Ente e di struttura: peso 20%.

L'ultimo capoverso viene così integrato (*parte in corsivo*):

Nel caso in cui in corso d'anno la Responsabilità di servizio sia ricoperta da più soggetti (per nuove assunzioni e corrispondenti cessazioni), il risultato complessivo della valutazione viene parametrato ai mesi di effettiva attività (si considera mese intero quello in cui si sono svolte più di 15 giornate lavorative).

2.2 IL SISTEMA DELLA PERFORMANCE – PERSONALE NON TITOLARE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Il terzo capoverso viene così integrato (*parte in corsivo*):

Quanto sopra esposto si traduce in una **scheda di misurazione e valutazione** che si compone di **due sezioni**:

1) SEZIONE A: competenze e capacità valutazione delle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate - peso ponderato attribuito **40%**;

2) SEZIONE B: raggiungimento obiettivi valutazione del grado di raggiungimento degli specifici obiettivi individuali relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, i quali sono collegati ad un set di indicatori di performance che ne permettono la misurazione e che sono relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità. A tale sezione della valutazione viene attribuito il peso prevalente nell'ambito della valutazione complessiva - peso ponderato attribuito **60%**. *Il punteggio corrispondente a questa sezione viene riproporzionato all'eventuale orario part-time (compreso il caso di condivisione del dipendente tra più enti mediante convenzione) e/o (se ricorre il caso di assunzione / cessazione in corso d'anno) ai mesi di effettivo lavoro svolto presso l'ente (con la precisazione che si considera mese intero quello lavorato per almeno 15 giorni).*

DATO atto che la proposta di modifica del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è stata inviata al Nucleo di Valutazione, che ha espresso parere positivo acquisito al prot. n. 4687 del 11/06/2024;

PRESO atto che con nota prot. n. 4690 del 11/06/2024, lo schema del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, con le modifiche di cui sopra, è stato inviato alle OO.SS. ai fini dell'eventuale richiesta di confronto, ai sensi art. 5 CCNL 2019/2021, senza esito;

RITENUTO di approvare le modifiche al "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" del Comune di Val Lione, che saranno efficaci a partire dall'anno in corso;

VISTO l'allegato "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance", formato da n. 6 articoli, e i relativi allegati (mantenuti inalterati ma che per facilità di lettura vengono riportati nel presente provvedimento):

- allegato A Scheda valutazione funzionario titolare di elevata qualificazione;
- allegato B Scheda valutazione personale funzionario;
- allegato C Scheda valutazione personale operatore esperto e istruttore;
- allegato D Scheda valutazione segretario comunale;
- allegato E Scheda obiettivo;
- allegato F Rendicontazione obiettivo;

VISTI:

- lo Statuto Comunale;
- il vigente regolamento di contabilità;

- il D.lgs. 30.03.2001. n. 165;
- il vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

ACQUISITI i pareri di regolarità tecnica e contabile favorevoli espressi sulla presente deliberazione ai sensi del combinato disposto dell'art. 49, comma 1, e dell'art. 147-bis, comma 1, del D.lgs. 18.08.2000, n. 267;

VISTA la propria competenza ai sensi del combinato disposto degli artt. 42 e 48 del D.lgs. 267/2000;

PROPONE

1. di approvare le seguenti modifiche al "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" del Comune di Val Liona, e relativi allegati, provvedimento allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

2.1.1 SEZIONE A: Il grado di raggiungimento degli Obiettivi e gli indicatori di performance per l'ambito organizzativo di responsabilità: peso 60%.

Il penultimo capoverso viene così integrato (*parte in corsivo*):

“A ciascun obiettivo viene attribuito un punteggio a cura dell’organismo di valutazione che ne attesta il grado di raggiungimento secondo la vigente scala di misurazione: il risultato di questa sezione, che rappresenta parte della valutazione, viene riproporzionato all’eventuale orario part-time (compreso il caso di condivisione del dipendente tra più enti mediante convenzione) e/o (se ricorre il caso di assunzione / cessazione in corso d’anno) ai mesi di effettivo lavoro svolto presso l’ente (con la precisazione che si considera mese intero quello lavorato per almeno 15 giorni).”

2.1.3 SEZIONE C: Valutazione della qualità del contributo alla performance organizzativa generale di Ente e di struttura: peso 20%.

L’ultimo capoverso viene così integrato (*parte in corsivo*):

Nel caso in cui in corso d’anno la Responsabilità di servizio sia ricoperta da più soggetti (per nuove assunzioni e corrispondenti cessazioni), il risultato complessivo della valutazione viene parametrato ai mesi di effettiva attività (si considera mese intero quello in cui si sono svolte più di 15 giornate lavorative).

2.2 IL SISTEMA DELLA PERFORMANCE – PERSONALE NON TITOLARE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Il terzo capoverso viene così integrato (*parte in corsivo*):

Quanto sopra esposto si traduce in una **scheda di misurazione e valutazione** che si compone di **due sezioni**:

3) SEZIONE A: competenze e capacità valutazione delle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate - peso ponderato attribuito **40%**;

4) SEZIONE B: raggiungimento obiettivi valutazione del grado di raggiungimento degli specifici obiettivi individuali relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, i quali sono collegati ad un set di indicatori di performance che ne permettono la misurazione e che sono relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità. A tale sezione della valutazione viene attribuito il peso prevalente nell'ambito della valutazione complessiva - peso ponderato attribuito **60%**. *Il punteggio corrispondente a questa sezione viene riproporzionato all’eventuale orario part-time (compreso il caso di condivisione del dipendente tra più enti mediante convenzione) e/o (se ricorre il caso di assunzione / cessazione in corso d’anno) ai mesi di effettivo lavoro svolto presso l’ente (con la precisazione che si considera mese intero*

quello lavorato per almeno 15 giorni).

2. di dare atto che le modifiche di cui al punto precedente saranno effettive a partire dalla misurazione e valutazione della performance dall'anno in corso;
3. di dare atto che il sistema, come modificato dalla presente deliberazione, sostituisce ad ogni effetto il precedente sistema di valutazione del personale ed ogni altra norma o accordo con esso incompatibile;
4. di comunicare il presente provvedimento al Nucleo di Valutazione, al personale dell'Ente, alle OO.SS. e alla RSU.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la suesposta proposta di deliberazione;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, previsti dal combinato disposto dell'art. 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del D.lgs. 267/2000;

Vista la propria competenza a deliberare ai sensi del combinato disposto degli articoli 42 e 48 del D.lgs. 267/2000;

A voti unanimi espressi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

di approvare la suesposta proposta di deliberazione.

Inoltre,

LA GIUNTA COMUNALE

con separata e successiva votazione unanime favorevole, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. 267/2000.

I pareri, qualora espressi sulla proposta numero 47 del 18-06-2024, ai sensi del combinato disposto dell'art. 49, comma 1 e dell'art. 147-bis, comma 1, del D.Lgs 267/2000, sono stati sottoscritti digitalmente a norma del D.Lgs 07.03.2005 n. 82 (CAD) ed allegati alla presente deliberazione.

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

Il Vicesindaco
Marta Preto Martini

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti del
D.Lgs n. 82/2005 (CAD) e s.m.i; e norme collegate; Sostituisce il
documento cartaceo e la firma autografa.

Il Segretario Comunale
dr.ssa Erika Grande

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti del
D.Lgs n. 82/2005 (CAD) e s.m.i; e norme collegate; Sostituisce il
documento cartaceo e la firma autografa.