

**ORIGINALE**

N. 89 reg. delib.  
del 21-10-2022

**VERBALE DI DELIBERAZIONE  
DELLA GIUNTA COMUNALE**

OGGETTO	Esame Verbale-Relazione Performance Anno 2021 - Determinazione retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa e definizione processi di valutazione del personale dipendente. (Art. 32 ss. Regolamento Ordinamento Uffici e Servizi).
---------	---

Oggi ventuno del mese di ottobre dell'anno duemilaventidue alle ore 16:30, convocata in seguito a regolari inviti, si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
Negrini Stefano	Sindaco	P
Leardini Veronica	Vice Sindaco	A
Bellani Claudio	Assessore	P
Vecchini Chiara	Assessore	P
Pasqualini Roberto	Assessore	P

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.

Negrini Stefano, 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	Esame Verbale-Relazione Performance Anno 2021 - Determinazione retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa e definizione processi di valutazione del personale dipendente. (Art. 32 ss. Regolamento Ordinamento Uffici e Servizi).
---------	---

## LA GIUNTA COMUNALE

**Premesso** che con deliberazione di Giunta Comunale n. 83/2021 si approvavano gli obiettivi di performance dei titolari di incarichi di posizione organizzativa e del personale dipendente Anno 2021;

**Visto e richiamato** il Decreto Legislativo 27/10/2009 n. 150 recante “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 integrato dal Decreto Legislativo 25/05/2017 n. 74 “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124”;

**Richiamato** l’art. 4 “Ciclo di gestione della performance” del D. Lgs. n. 150/2009 ss.mm.ii. che prevede che le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance;

**Richiamato** altresì l’art. 169 comma 3 bis del D.Lgs. n. 267/2000 (Testo Unico Enti Locali) che stabilisce che il piano dettagliato degli obiettivi ed il piano della performance sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione;

**Visto** il Regolamento dell’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 19 aprile 2013 e successivamente modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 07/09/2020;

**Richiamato** in particolare il Capo V “Programmazione, controllo, valutazione e rendicontazione”;

**Atteso** che, stante l’art. 32 “Ciclo della performance” del Regolamento dell’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, il ciclo di gestione della performance per l’organizzazione del Comune di Gazzo Veronese si articola in: a) programmazione (definizione ed assegnazione obiettivi, valori attesi di risultato, indicatori, collegamento tra obiettivi e risorse); b) controllo e miglioramento (monitoraggio in corso di esercizio ed interventi correttivi); c) valutazione della performance ed utilizzo dei sistemi premianti (misurazione e valutazione della performance); d) rendicontazione (rappresentazione dei risultati raggiunti ad Organi di indirizzo, vertici amministrativi, organi esterni, cittadini);

**Considerato** che:

la fase di programmazione si sviluppa attraverso le Linee programmatiche, il Piano triennale della performance, il Bilancio di previsione, il Piano esecutivo di gestione, il Piano dettagliato degli obiettivi;

la fase di controllo della performance si avvale dei servizi di controllo interno per i monitoraggi periodici, di variazioni agli strumenti programmatori per porre in essere azioni correttive in corso d’anno, di aggiornamenti del Piano triennale della performance, del Piano esecutivo di gestione e del Piano dettagliato degli obiettivi;

la fase di valutazione si pone come fase successiva alla misurazione delle prestazioni lavorative e delle competenze organizzative e propedeutica alla valorizzazione del merito tramite sistemi incentivanti;

**Atteso** che il Sistema di misurazione e valutazione della performance individua:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- b) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- c) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
- d) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;

**Atteso** altresì che gli ambiti, individuale ed organizzativo, di misurazione e valutazione della performance assumono rilevanza in relazione all'assegnazione al personale di obiettivi, di carattere strategico od operativo, e delle relative risorse, nonché di specifici indicatori;

**Richiamato** l'art. 44 "Fasi e tempi della valutazione" del Regolamento dell'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi che prevede le seguenti fasi del ciclo di gestione della performance:

- ✓ proposizione da parte degli incaricati di posizione organizzativa, coordinati dal Segretario Comunale e dall'Assessore competente, degli obiettivi strategici da inserire nella relazione previsionale e programmatica [DUP];
- ✓ concertazione sugli obiettivi proposti e loro definizione;
- ✓ definizione del Piano della Performance con l'inserimento di obiettivi strategici;
- ✓ definizione del P.e.g. e del P.d.o. con l'inserimento degli obiettivi operativi;
- ✓ approvazione del Piano della Performance, del P.e.g. e del P.d.o. da parte della Giunta Comunale;
- ✓ svolgimento della gestione e suo monitoraggio;
- ✓ rendicontazione della gestione per stati di avanzamento mediante specifici report intermedi entro il 30 settembre ed entro il 30 novembre e report finale entro il 30 aprile dell'anno successivo in sede di rendiconto di gestione;
- ✓ valutazione annuale secondo quanto previsto dal Regolamento;

**Rilevato** dunque che il sistema di misurazione e valutazione si interfaccia con le fasi pianificatoria, a monte, e rendicontativa, a valle;

**Dato atto** che:

- la fase pianificatoria si estrinseca per l'Ente locale e, nella fattispecie, per il Comune di Gazzo Veronese, nei documenti di programmazione economico-finanziaria (bilancio di previsione e sue variazioni, Documento unico di programmazione e relative variazioni in corso d'anno, rendiconto dell'esercizio precedente, variazioni di bilancio e delle dotazioni dei Responsabili di servizio) e della Performance / Piano esecutivo di gestione;

- la fase rendicontativa si esprime nel Verbale del Nucleo di Valutazione - Relazione sulle Performance, relativa ai titolari di posizione organizzativa, ed alle Relazioni sui Responsabili di servizio relative al contributo agli obiettivi di settore del personale dipendente, per effetto dell'adeguamento dell'Ente ai principi del D. Lgs. n. 150/2009 ss.mm.ii., come declinati nell'ambito del "ciclo di gestione delle performance" del Comune di Gazzo Veronese;

**Dato atto** che, ai fini dell'attuazione degli indirizzi politico-amministrativi del Comune, ciascun Responsabile di Servizio svolge in piena autonomia di decisione tutti i compiti connessi alla scelta ed impiego dei mezzi più idonei per il raggiungimento dei fini prefissati nell'ambito del budget assegnato annualmente con i documenti di programmazione finanziaria, rispondendo direttamente ed in via esclusiva in relazione agli obiettivi dell'ente, della correttezza amministrativa, dell'efficienza e dei risultati della gestione;

**Atteso** 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 e dall'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;

#### **Richiamate** dunque

le deliberazioni di Consiglio Comunale

- n. 115 del 18/12/2020 di adozione dello schema di Nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione 2021-2023;
- n. 42 del 18/12/2020 di approvazione dei documenti di programmazione finanziaria dell'ente - programmazione strategica ed operativa- DUP e Bilancio di previsione 2021-2023;
- n. 13 del 27/05/2022, avente per oggetto l'approvazione delle risultanze della gestione dell'esercizio finanziario 2021- Rendiconto 2021";

le deliberazioni di Giunta Comunale

n. 3 del 20/01 /2021 con il quale sono state assegnate le risorse umane, strumentali e finanziarie ai Responsabili di Servizi mediante il Piano esecutivo di gestione (P.e.g.) in relazione alla programmazione di bilancio 2021-2023;

n. 83/2021 si approvavano gli obiettivi di performance dei titolari di incarichi di posizione organizzativa e del personale dipendente Anno 2021;

n. 13 del 09/04/2021 con la quale sono stati approvati i documenti previsti, rispettivamente, dalla legge n. 190/2012 e ss.mm.ii. e dal D. Lgs. n. 33/2013 ss.mm.ii: Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2020-2022;

**Considerato** che il D. Lgs n. 150/2009 prevede che

- 1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.
- 2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:
  - a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14 del D. Lgs. n. 150/2009, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei

- dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo, che per gli enti privi di posizioni dirigenziali corrispondono ai titolari di posizione organizzativa;
- b) dai dirigenti di ciascuna amministrazione [titolari di incarichi di posizione organizzativa per gli enti privi di posizioni dirigenziali], secondo quanto previsto agli articoli 8 e 9 del D. Lgs. n. 150/2009;
- c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis del D. Lgs. n. 150/2009;

**Visto** il Capo VI del Regolamento Ordinamento Uffici e Servizi che disciplina la nomina e la composizione dell'Organismo Indipendente di Valutazione, nonché le funzioni affidate allo stesso;

**Dato atto** che le disposizioni regolamentari prevedono che l'Organismo Indipendente di Valutazione è costituito da un Organo monocratico ovvero collegiale composto da 3 (tre) componenti esperti in tecniche di misurazione e valutazione delle performance organizzative ed individuali nell'ambito delle amministrazioni pubbliche; l'Organismo Indipendente di Valutazione è nominato con decreto sindacale che determina, altresì, il relativo compenso per i componenti. Lo stesso può essere nominato sia singolarmente che in forma associata;

**Considerato** che

con decreto sindacale n. 7 del 12-04-2018 è stato nominato l'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Gazzo Veronese per il periodo dal 01 maggio 2018 al 30 aprile 2021 nella persona del dott. Andrione Nicolò-Studio CDA di Mantova, cui è seguita proroga sino alla scadenza del mandato del Sindaco con decreto n. 3 del 04-06-2021;

l'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Gazzo Veronese è pertanto costituito in forma monocratica, fatta salva l'assistenza all'esercizio delle funzioni del Titolare dell'Organismo da parte di figura esperta, componente del medesimo studio professionale, dott. Marco Castellini;

**Dato atto**, che ai sensi dell'art. 47 "Soggetti della valutazione" del Regolamento Ordinamento Uffici e Servizi, l'Organismo Indipendente di Valutazione è competente per la formulazione al Sindaco e/o al Segretario Comunale della proposta di valutazione della performance individuale di ciascuna posizione organizzativa, riferita al raggiungimento degli obiettivi di ente, di unità organizzativa e/o individuali, mentre i Responsabili di Posizione Organizzativa sono competenti per la valutazione del personale assegnato ai propri uffici ai fini della progressione economica, della corresponsione di indennità e premi incentivanti;

**Atteso** che

la valutazione della performance individuale dei Responsabili di Posizione Organizzativa è effettuata attraverso le schede allegate al Regolamento Ordinamento Uffici e Servizi, ed è collegata:

- a) 60% al raggiungimento degli obiettivi assegnati (generali, settoriali, individuali);
- b) 40% ai comportamenti e capacità connesse al ruolo ricoperto.

la valutazione del personale non titolare di posizione organizzativa, è effettuata in base alle schede allegate ed è in funzione:

- a) 40% degli obiettivi
- b) 60% alle competenze professionali, comportamenti e capacità connesse al ruolo ricoperto;

l'art. 52 del Regolamento Ordinamento Uffici e Servizi descrive nei seguenti termini il processo valutativo:

- a) inizio del periodo di valutazione: comunicazione al collaboratore degli obiettivi individuali o di gruppo, del livello di collaborazione attesa e delle aspettative professionali;

- b) durante il periodo di valutazione: monitoraggio delle prestazioni e delle aspettative professionali (che richiede una valutazione regolare nel corso dell'anno) ed eventuali proposte correttive;
- c) termine del periodo di valutazione: - compilazione delle schede valutative; - verifica della valutazione effettuata; - incontro con il collaboratore per la comunicazione della valutazione, sulla quale egli potrà esprimere la propria opinione unitamente alle proprie aspirazioni;

**Visto** altresì il Disciplinare sul Sistema permanente di misurazione e valutazione della Performance Anno 2020, approvato con deliberazione di Giunta Comunale, n. 42 del 19/05/2020;

**Considerato** che:

- i Responsabili di Posizione Organizzativa ed i Responsabili delle diverse unità organizzative provvedono ad elaborare i piani di lavoro connessi agli obiettivi assegnati;
- la valutazione degli obiettivi è sottoposta a verifica periodica, rimanendo fermo il principio in base al quale la definitiva liquidazione del salario accessorio collegato al raggiungimento dell'obiettivo avverrà in relazione al grado di raggiungimento degli stessi;
- il grado di raggiungimento degli obiettivi è misurato tramite indicatori quantitativi e/o qualitativi definiti in sede di assegnazione degli obiettivi stessi;
- i compensi destinati a premiare la performance devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione, in base al livello di conseguimento degli obiettivi;
- per la valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi, il valutatore utilizzerà le schede di valutazione del Sistema di misurazione e valutazione vigente;

**Richiamata** la deliberazione di Giunta Comunale n. 78 del 2 ottobre 2020 con la quale è stata approvata la nuova macrostruttura dell'Ente, non dotato di personale con qualifica dirigenziale, con le seguenti articolazioni organizzative:

- Settore 1 – Affari generali-Istituzionali-Servizi Sociali-Lavori Pubblici-Patrimonio-Territorio-Ambiente-Urbanistica;
- Settore 2 – Ragioneria-Finanza-Personale-Tributi;
- Settore 3 – Servizi Demografici-Attività economiche-Ced;
- Settore 4 – Vigilanza/Polizia Locale – servizio gestito in convenzione con il Comune di Sanguinetto, Ente Capofila nell'ambito del Distretto VR4C, con Responsabile del Servizio di cat. D, inquadrato in dotazione organica del Comune Capofila di Sanguinetto;

**Richiamati**

- i provvedimenti con cui, a seguito riorganizzazione delle aree di posizione organizzativa, sono state determinate le indennità di posizione per i Responsabili di Settore dell'Ente, corrispondenti alle pesature delle aree stesse (atti del 18/05 e del 18/09/2020), in applicazione della vigente metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative;
- gli atti di conferimento degli incarichi di Responsabile di Servizio-titolari di posizione organizzativa, decreti sindacali N. 9 DEL 25/06/2020, n. 13 del 16/09/2020, n. 8 del 15/12/2021, n. 17 del 09/12/2020 e n. 15 del 09/11/2020 di conferimento di incarico ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D. Lgs. N. 267/2000;

**Considerato** l'assetto organizzativo dell'Ente nell'esercizio 2021, quale si evince dal Documento unico di programmazione e dagli atti organizzativi di assegnazione delle risorse ai Responsabili di

Settore;

**Dato atto** che il processo valutativo inerente gli obiettivi e le prestazioni Anno 2021 si è compiuto in quanto:

- in data 11 aprile 2022 l'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Gazzo Veronese ha inviato la Relazione sulla Performance-Proposta di valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa per l'anno 2021, con allegate schede di valutazione individuale dei Responsabili di PO., prospetti di dettaglio degli elementi di valutazione (obiettivi, comportamenti organizzativi, capacità di valutazione dei collaboratori) e prospetto di riepilogo con valutazione ponderata per i mesi di presenza e le ore settimanali di servizio, nonché comprendendo l'indennità di responsabilità ad interim;
- i Responsabili di Posizione Organizzativa per l'anno 2021 hanno rassegnato al Sindaco ed al Segretario Comunale le relazioni obiettivi e le schede di valutazione Anno 2021 del personale assegnato alle rispettive unità organizzative, che ha contribuito mediante i piani di lavoro impartiti, al raggiungimento degli obiettivi e le misure di partecipazione agli esiti degli stessi;

**Dato atto** che si è svolta la fase di partecipazione e contraddittorio con i titolari degli incarichi di posizione organizzativa, in merito alle schede obiettivi P.e.g. per la componente "risultati" ed alle schede di valutazione dei comportamenti organizzativi;

**Atteso** che:

- la "Relazione sulle performance" sostanzia la rendicontazione degli obiettivi in quanto documento consuntivo, rappresentativo dei risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti, analisi delle cause e l'eventuale bilancio di genere realizzato;

- il Verbale dell'Organismo Indipendente di Valutazione (Relazione sulle performance) è inteso ad illustrare i risultati organizzativi ed individuali significativi con riferimento all'esercizio concluso, mediante il confronto con le previsioni del P.e.g./"Piano delle performance", affiancandosi alla Relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi di gestione, al Rendiconto di gestione ed alle allegate Relazione dell'organo esecutivo (Giunta Comunale) sulla gestione e Relazione del Revisore dei Conti; ex artt. 227 comma 5, 231 e 151 comma 6 del D. Lgs. n. 267/2000, ma ponendosi come documento gestionale frutto di rilevazioni più puntuali ed oggettive, basate, secondo il sistema di valutazione di Gazzo Veronese, su indicatori di risultato ed altri elementi informativi;

**Considerato** che le "relazioni" dei Responsabili di Settore, riferite all'anno 2021, trasmesse all'Organismo Indipendente di Valutazione riproducono il Piano esecutivo di gestione, effettuando un raffronto, in forma schematica e distinto per servizi/uffici, tra gli "obiettivi assegnati" e gli "obiettivi raggiunti", individuando le unità di personale coinvolte ed i rispettivi profili professionali, rappresentando una fase di "autovalutazione" dei Responsabili di Servizio relativa all'analisi del grado di raggiungimento degli obiettivi, delle modalità organizzative e dei fattori di criticità riscontrati in fase attuativa, basata su autonome rilevazioni di dati quali-quantitativi ed atti;

**Preso atto** degli esiti conclusivi e dei dati consuntivi sugli obiettivi assegnati con il bilancio di previsione (D.U.P., in via generale ed altri atti di indirizzo infrannuali) e Piano esecutivo di gestione, con particolare riferimento al mantenimento dei livelli minimi essenziali di erogazione dei servizi in un contesto di grave carenza di personale;

**Visti** dunque i documenti del Sistema di misurazione e valutazione della performance relativi all'annualità 2021, depositati agli atti dell'ufficio, esaminati secondo i criteri procedurali e di merito suesposti;

**Valutato** dunque l'impegno profuso dai Responsabili di Settore nel corso dell'esercizio 2021, in considerazione degli obiettivi assegnati e del Verbale del Nucleo/Organismo Indipendente di Valutazione (Relazione sulle Performance) Anno 2021, secondo quanto previsto dal vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi;

**Atteso** che l'anno 2021 si è caratterizzato, in continuità con l'anno 2020, per il rilevante impatto organizzativo determinato dall'emergenza sanitaria Covid-19, che ha interessato trasversalmente tutti i settori;

**Considerato** che è altresì opportuno, in sede di valutazione, tener conto dei fattori che incidono sul mancato perfezionamento di alcuni progetti di natura complessa (per esempio, presenza di subprocedimenti di competenza di altre autorità, di sequenze temporali stringenti per l'esigenza di acquisire finanziamenti pubblici) e di modifica degli indirizzi programmatici per diversa valutazione dell'interesse pubblico, vincoli normativi e di bilancio, incidenza di valutazioni e subprocedimenti di competenza di altre pubbliche amministrazioni, modifiche del quadro normativo con conseguenti esigenze di studio e di approfondimento degli istituti/procedimenti oggetto di riforma, o per l'efficacia pluriennale di determinati progetti, per i quali è possibile effettuare una valutazione parziale e riproporzionata all'anno oggetto di esame;

**Dato atto** che:

- gli ambiti di misurazione del Sistema delle Performance sono le performance organizzativa ed individuale, di rilievo strategico, strategico-operativo, operativo (di mantenimento e/o di sviluppo e/o di miglioramento), con obiettivi assegnati al singolo Responsabile di Servizio o ad un gruppo di lavoro, composto da una o più unità di personale assegnato al servizio, con il coordinamento del Responsabile di Settore;
- la *performance* è da intendersi in senso più ampio dei concetti di produttività o di rendimento, in quanto collegata ad un insieme di valori rappresentativi dell'evoluzione da una logica di mezzi ad una prospettiva di risultato (efficienza, efficacia, economicità e competenze);
- il Sistema di misurazione e valutazione della performance è in ogni caso attuato con modalità semplificate, flessibilità operativa e motivati correttivi;
- la relazione sui risultati relativi agli obiettivi P.e.g./Piano Performance e la scheda di valutazione in uso concorrono alla retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di posizione organizzativa;

**Considerato** che:

- il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa si articola in retribuzione di posizione e retribuzione di risultato;
- il trattamento economico previsto per i titolari di posizione organizzativa assorbe tutte le competenze economiche accessorie e le indennità previste dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, compreso il compenso per lavoro straordinario;
- la retribuzione di posizione per il personale di categoria D, secondo i contratti collettivi in vigore nel tempo e, da ultimo, D ex art. 15 del C.c.n.l. Comparto "Funzioni Locali" 21.05.2018, varia da € 5.000,00 ad € 16.000,00 lordi annui per 13 mensilità;

- la quota di risorse da destinare alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative non è inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste ex art. 15 del C.c.n.l. Comparto "Funzioni Locali" 21.05.2018 ed è corrisposta a seguito di valutazione annuale;
- nel caso di incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa è attribuito un ulteriore importo compreso tra il 15% ed il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim;
- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, ove ricorra il caso, l'Ente, l'Unione od il Servizio in convenzione possono corrispondere con oneri a proprio carico una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita di importo non superiore al 30% della stessa;

**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 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, 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;

**Richiamate** in particolare le seguenti disposizioni normative:

- art. 7 "*Gestione delle risorse umane*" comma 5 del D. Lgs. n. 165/2001 che prevede che "*Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese*";
- art. 45 "*Trattamento economico*" del D. Lgs. n. 165/2001 che prevede che i trattamenti economici accessori sono collegati alla performance individuale, organizzativa e/o all'effettivo svolgimento di attività disagiate, pericolose o dannose per la salute;

**Atteso** che la liquidazione della retribuzione di risultato è correlata alla valutazione annuale delle prestazioni, delle competenze organizzative e dei risultati, in conformità alle disposizioni vigenti;

**Preso atto** che anche la Giunta Comunale è parte attiva del processo di valutazione dei titolari di posizione organizzativa per i profili attinenti la performance organizzativa, strategica ed operativa, inerenti gli obiettivi del Piano della Performance e del Piano esecutivo di gestione;

**Ritenuto** pertanto di procedere, in considerazione di quanto sin qui esposto, alla liquidazione ai Responsabili di Settore della retribuzione di risultato Anno 2021 ed al personale dipendente degli incentivi correlati al sistema di performance per le prestazioni ed i risultati raggiunti nell'anno 2021;

**Visto** il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto "Funzioni Locali" triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21.05.2018, in particolare art. 13 e seguenti;

**Dato atto** che

- l'art. 67 del C.c.n.l. 21.05.2018 prevede al comma 7 che la quantificazione del Fondo risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n.

75/2017;

- il Fondo destinato al finanziamento degli istituti di contrattazione del personale dipendente ai sensi dell'art. 67 del C.c.n.l. del personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 è pari a complessivi euro 79.966,04 e l'attestazione del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 è avvenuta in sede di costituzione fondo risorse decentrate 2021 (determinazione n. 282 del 09-09-2021);

- il Fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative corrisposto a carico del bilancio dell'Ente ai sensi degli articoli 15 e 67 del C.c.n.l. del personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 è pari a complessivi euro 45.882,35 (il Fondo destinato alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative non è inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste) e l'attestazione del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 è avvenuta in sede di costituzione fondo risorse decentrate 2021 (determinazione n. 282 del 09-09-2021);

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 88 del 31.12.2021 è stata autorizzata la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo;

**Considerato** in termini di vincoli finanziari e di spese di personale afferenti il trattamento economico accessorio, che

*- ai sensi dell'art. 1, comma 236, della Legge n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016), abrogato, con decorrenza 01.01.2017, dall'art. 23 "Salario accessorio e sperimentazione" del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75 "Nelle more di quanto previsto dal comma 1 [progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, mediante graduale convergenza dei medesimi trattamenti nella contrattazione collettiva nazionale] al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Omissis Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile.";*

*- ai sensi dell'abrogato art. 1, comma 236, della Legge n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016), a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non poteva superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed era, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.";*

*a norma dell'art. 9 del D.l. 31 maggio 2010 n. 78, convertito in L. n. 122/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456, della legge 27 dicembre 2013 n. 147*

*comma 2-bis A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo”;*

**Atteso** che, ai fini dell'accesso al sistema premiante secondo il D. Lgs. n. 150/2009 nel tempo vigente, la relazione sulla performance dovrà essere validata dall'Organismo indipendente di Valutazione (OIV) e pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente;

**Richiamate** le disposizioni, normative e contrattuali, in materia di controllo e valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale vigenti con riferimento all'anno in valutazione:

- le disposizioni sui controlli interni del D. Lgs. n. 267/2000, art. 147 “Tipologia dei controlli interni”;
- lo Statuto Comunale, artt. 47 (Controllo di gestione)
- il Regolamento di contabilità e dei controlli interni;
- le disposizioni del C.c.n.l. 21.05.2018 – comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018;

**Atteso** che le successive leggi finanziarie

- 27 dicembre 2017 n. 205 “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020”;
- 30 dicembre 2018, n. 145 “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021”;
- 27 dicembre 2019 n. 160 “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022”;

non hanno previsto modifiche alla disciplina del trattamento economico accessorio del personale delle Pubbliche Amministrazioni e, nello specifico, del comparto Funzioni Locali;

**Dato atto** che la legge 30 dicembre 2020 n. 178 del “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023” ha previsto all'art. 1, comma 870, la possibilità, nell'ambito della contrattazione decentrata 2021, di destinare ai trattamenti economici accessori correlati alla performance le quote di risparmio lavoro straordinario e buoni pasto nell'anno 2020, a causa dell'emergenza epidemiologica, previa certificazione dell'organo di revisione contabile, in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, nulla specificando in merito alla retribuzione accessoria – posizione e risultato – dei titolari di incarichi di posizione organizzativa;

**Richiamata** la legge 30 dicembre 2021 n. 234 “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024”;

**Atteso** che:

- con Decreto legge 30.04.2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, meglio noto come "Decreto Crescita" - nello specifico art. 33, comma 1, ultima parte, si è stabilito che:

“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'*articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75* è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;

- il D.P.C.M. 17 marzo 2020, in materia di capacità assunzionali a tempo indeterminato dei comuni, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020, applicabile dal 20 aprile 2020, nel preambolo precisa che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;

**Visto** l'art. 3, comma 2, del D.l. n. 80, convertito con modificazioni in Legge n. 113, prevede che “*2. I limiti di spesa relativi al trattamento economico accessorio di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, compatibilmente con il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica, possono essere superati, secondo criteri e modalità da definire nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei limiti delle risorse finanziarie destinate a tale finalità.*”;

**Considerato** che la legge di Bilancio 2022, legge 30 dicembre 2021 n. 234, all'art. 1, comma 604, ha stabilito che “Al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, *le risorse destinate ai trattamenti accessori del personale dipendente dalle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono essere incrementate, rispetto a quelle destinate a tali finalità nel 2021, con modalità e criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale relativa al triennio 2019-2021 o dai provvedimenti di determinazione o autorizzazione dei medesimi trattamenti, di una misura percentuale del monte salari 2018 da determinare, per le amministrazioni statali, nei limiti di una spesa complessiva di 110,6 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022, al lordo degli oneri contributivi ai fini previdenziali e dell'imposta regionale sulle attività produttive, mediante l'istituzione nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze di un apposito fondo con una dotazione di pari importo e, per le restanti amministrazioni, a valere sui propri bilanci, con la medesima percentuale e i medesimi criteri previsti per il personale delle amministrazioni dello Stato, secondo gli indirizzi impartiti dai rispettivi comitati di settore ai sensi dell'articolo 47, comma 2, del predetto decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*

**Atteso** dunque che le disposizioni del D.l.80/2021 e della Legge n. 234/2021 prevedono modifiche ai limiti di spesa relativi al trattamento economico accessorio a decorrere dalle prossime tornate contrattuali;

#### **Richiamati:**

- 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;

**Acquisiti** i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile del competente Responsabile di Settore, ai sensi dell’art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

Dopo attento esame;

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 prendere atto del Verbale-Relazione sulla Performance dell'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Gazzo Veronese, relativo alle prestazioni ed ai risultati raggiunti dai Responsabili di Servizio, titolari di incarichi di posizione organizzativa, Anno 2021, redatto secondo le disposizioni regolamentari ed il Disciplinare sul Sistema permanente di misurazione e valutazione vigenti e depositato agli atti dell'ufficio;
3. Di dare atto che il Fondo destinato al finanziamento della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative non è inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste, ex art. 15 del C.c.n.l. Comparto “Funzioni Locali” 21.05.2018 e che la retribuzione di risultato secondo gli esiti della valutazione Anno 2021 è da liquidare in relazione ai punteggi ottenuti rapportati al fondo complessivo delle risorse destinate alla retribuzione di risultato come previsto dal Disciplinare sul Sistema permanente di misurazione e valutazione, fatto salvo quanto previsto per gli incarichi ad interim dall'art. 15 comma 6 del C.c.n.l. 21/05/2018;
4. Di dare altresì atto che a seguito perfezionamento del processo valutativo inerente gli obiettivi e le prestazioni Anno 2021 di tutto il personale dipendente a cura dei rispettivi Responsabili di Posizione Organizzativa, si sono create le condizioni per l'accesso al sistema premiante di cui all'art. 54 del Regolamento Ordinamento Uffici e Servizi secondo gli istituti e nell'ambito delle risorse previste dalla contrattazione collettiva, nazionale ed integrativa, entro i limiti posti dalla finanza pubblica al trattamento economico accessorio;
5. Di dare atto che le retribuzioni di risultato ed il fondo di risorse decentrate Anno 2021 rispettano i limiti posti dall'art. 23 "Salario accessorio e sperimentazione" del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dei richiamati articolo 1, comma 236, della Legge n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016), che ha disciplinato i limiti del trattamento economico accessorio anno 2016, valore di riferimento, per l'anno 2017 e successivi, e considerato altresì quanto previsto in materia dal Decreto legge 30.04.2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, art. 33, comma 1, secondo periodo;
6. Di liquidare la retribuzione di risultato dei Responsabili di Settore per l'anno 2021 a valere sui capitoli stipendiali Pdc 1.01.01.01.02 del bilancio di previsione 2022/2024, gestione FPV, che presentano la necessaria disponibilità, oltre oneri previdenziali ed I.r.a.p., impegni n. 14, 24 e 28 per la retribuzione di risultato ed impegni n. 418, 419 e 420 per il Fondo risorse decentrate;
7. Di dare atto che l'obbligazione derivante dal presente atto è esigibile entro il 31.12.2022;
8. Di dare altresì atto che tutte le competenze gestionali conseguenti al presente

provvedimento sono a carico del Responsabile del Settore Economico - Finanziario;

9. Di pubblicare il presente provvedimento nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente–sotto-sezione di 1° livello "Performance" – sotto-sezione di 2° livello "Ammontare complessivo dei premi" e/o "Dati relativi ai premi", in forma tabellare ed aggregata 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*", secondo la tabella-tipo allegato n. 6) alla circolare n. 864 in data 25/01/2017, al fine di dare piena attuazione a quanto previsto dal D. Lgs. n. 33/2013 ss.mm.ii., articoli 12 comma 1 e 20;
10. Di trasmettere altresì il presente atto all'O.I.V. del Comune di Gazzo Veronese, per opportuna conoscenza e per le eventuali conseguenti valutazioni;
11. 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.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 267/2000 (art. 49 ed art. 147/bis) ed allegati alla presente deliberazione.

La Giunta Comunale, con voti unanimi favorevoli espressi legalmente, delibera di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

OGGETTO	Esame Verbale-Relazione Performance Anno 2021 - Determinazione retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa e definizione processi di valutazione del personale dipendente. (Art. 32 ss. Regolamento Ordinamento Uffici e Servizi).
---------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta.

**IL Sindaco**  
**Negrini Stefano**

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**  
**Mazzocco Chiara**

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