



COMUNE DI MALESCO

Provincia del Verbano-Cusio-Ossola



Originale

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.50

OGGETTO:

Criteri per la definizione, misurazione e valutazione delle performance per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa

L'anno duemiladiciannove addì ventinove del mese di novembre alle ore diciassette e minuti trenta nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. BARBAZZA ENRICO - Sindaco	Sì
2. BOTTINELLI DOMENICO - Vice Sindaco	Sì
3. BESANA CLAUDIO - Assessore	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale Signor Salina Dott.ssa Antonella il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sig. Barbazza Enrico assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che il D. Lgs. n.150/2009, di attuazione della Legge delega n.15/2009, ha disposto il rinnovamento del sistema di valutazione permanente del personale dipendente, con l'obbligo per gli Enti Locali, a norma dell'art.16 dello stesso decreto, di adottare la nuova metodologia di valutazione delle performance, con l'esplicito scopo di "migliorare la 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”;

DATO ATTO che il D. Lgs. n.74/2017 è intervenuto a modificare in modo rilevante il Titolo II e III del decreto 150/2009, con riferimento in particolare al ciclo e ai soggetti della performance, al coinvolgimento dei cittadini e degli utenti nel processo di valutazione, ai criteri di differenziazione della premialità;

VISTO nello specifico l'art.7 comma 1 del D.Lgs n.150/2009, secondo il quale il Sistema di misurazione e valutazione della performance è oggetto di aggiornamento annuale, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione;

RITENUTO pertanto di approvare il nuovo Sistema di valutazione e misurazione della performance coerente con l'attuale quadro normativo;

DATO ATTO che il presente provvedimento non necessita del visto di regolarità contabile;

ACQUISITO il parere favorevole espresso in ordine alla regolarità tecnica e di correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art.49 e dell'art.147-bis del T.U.E.L. approvato con D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000 e smi;

VISTO il T.U.E.L. approvato con D. Lgs. n.267 del 18/08/2000;

VISTO lo statuto comunale

Con votazione unanime favorevole espressa in forma palese

DELIBERA

1. Di approvare in tutte le sue parti il “Sistema di misurazione e valutazione della performance per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa” costituito dagli allegati:
 - A. Metodologia per l'attribuzione ai dipendenti delle premialità collegate alla performance – Criteri per la valutazione della performance dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa
 - B. Metodologia per l'attribuzione di premialità conseguenti a specifici progetti di miglioramento

2. Di confermare in ogni sua parte la “Metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance degli incaricati di posizione organizzativa” già approvata con D.G.C. n. 30 del 15/05/2019
3. Di dare atto che ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018 è stata data informazione alle parti sindacali e che si è dato avvio al confronto mediante l’invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi delle misure da adottare. A seguito della trasmissione si dà atto che non è stato richiesto confronto.
4. Di disporre la divulgazione del presente provvedimento a tutto il personale dipendente, dando atto che lo stesso sarà pubblicato sul sito istituzionale nell'ambito della sezione "Amministrazione trasparente";
5. Di comunicare la presente deliberazione ai Capi Gruppo Consiliari, contemporaneamente all’affissione all’Albo Pretorio on-line del Comune, ai sensi dell’art.125 del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. n.267 del 18.8.2000;
successivamente con susseguente e separata votazione favorevole, unanime e palese,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 134, comma 4, del D. Lgs 18/08/2000 n. 267 stante l’urgenza di dare seguito al presente provvedimento

Parere di regolarità tecnica

Visto: con parere favorevole

Data: 29/11/2019

Il Segretario Comunale

Responsabile del Servizio Personale

F.to Salina dott.ssa Antonella

Letto, confermato e sottoscritto
Il Sindaco
Barbazza Enrico

Il Segretario Comunale
Salina Dott.ssa Antonella

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 06/12/2019 al 21/12/2019 , come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Il Segretario Comunale
Salina Dott.ssa Antonella

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata comunicata in elenco il primo giorno di pubblicazione:

- ❖ Ai Signori Capi Gruppo consiliari come prescritto dall'art. 125 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267

Malesco, lì 06/12/2019

Il Segretario Comunale
Salina Dott.ssa Antonella

Lì, 06/12/2019

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA _____

- ☐ Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267)
- ☐ Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art.134, 3° comma, D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267)

Il Segretario Comunale
Salina Dott.ssa Antonella



COMUNE DI MALESCO

Provincia del Verbano-Cusio-Ossola



METODOLOGIA PER L'ATTRIBUZIONE AI DIPENDENTI DELLE PREMIALITA' COLLEGATE ALLA PERFORMANCE

Gli istituti contrattuali che prevedono l'attribuzione di premialità ai dipendenti, in relazione alla performance, con riferimento all'art. 68 del CCNL del comparto funzioni locali, si articolano come segue:

1. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Ai fini della premialità corrispondente alla Performance organizzativa, l'Ente destina la percentuale (o la quota) delle risorse definita in sede contrattuale a cui concorrono tutti i dipendenti con l'utilizzo di parametri che assicurino un'equa distribuzione, tenendo conto dei seguenti criteri:

- a) Sono ammessi alla ripartizione i dipendenti che, nella valutazione ai fini della performance individuale, abbiano conseguito un punteggio complessivo non inferiore a 12 punti.
- b) Sono ammessi alla ripartizione i dipendenti che, nel corso dell'anno di valutazione, abbiano assicurato un numero di giorni di presenza superiore a 90.
- c) I dipendenti in regime di tempo part time concorrono secondo la percentuale della loro presenza in servizio.
- d) Ogni dipendente concorre alla ripartizione di tale premialità in ragione del punteggio conseguito ai fini della performance individuale.

2. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Consiste nel contributo di ciascun dipendente al conseguimento della performance dell'unità organizzativa di appartenenza, anche con riferimento agli aspetti relativi alle modalità di attuazione, nonché al rispetto degli obblighi di comportamento, mediante l'utilizzo dei seguenti fattori valutativi (punteggio max 20):

1. Effettiva presenza in servizio con un punteggio da 0 a 3, secondo i seguenti criteri:

- a) Giorni di presenza inferiori a 30: punti 0
- b) Giorni di presenza da 31 a 70, punti 1
- c) Giorni di presenza da 71 a 110, punti 2
- d) Giorni di presenza in numero superiore a 110, punti 3

2. Grado di responsabilità, specializzazione e adeguatezza della prestazione, con punteggio da 0 a 5, secondo i seguenti criteri:

- a) Il dipendente non ha esercitato con costante diligenza le attività richieste: punti 0

- b) Il dipendente ha esercitato le attività richieste corrispondendo, in parte, alle indicazioni fornite: punti 1
- c) Il dipendente ha esercitato le attività richieste nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 2
- d) Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato disponibilità all'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 3
- e) Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato particolare disponibilità nell'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 4
- f) Il dipendente ha esercitato in modo costante e funzionale ruoli di responsabilità e coordinamento: punti 5

3. Grado di partecipazione e contributo al risultato, con un punteggio da 0 a 6, secondo i seguenti criteri:

- a) Il dipendente non ha assicurato una partecipazione costante rilevabile ai fini della valutazione. Punti 0
- b) Il dipendente ha contribuito occasionalmente al conseguimento degli obiettivi: punti 1
- c) Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo saltuario e non continuativo: punti 2
- d) Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 3
- e) Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo apprezzabile: punti 4
- f) Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo particolarmente apprezzabile: punti 5
- g) Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo eccellente: punti 6

4. Comportamento organizzativo, con un punteggio da 0 a 6, secondo i seguenti criteri:

- a) Nel corso dell'anno il dipendente ha manifestato indisponibilità alla esecuzione delle mansioni attribuite o è stato destinatario di gravi misure sanzionatorie: punti 0
- b) Il dipendente si è dimostrato non sempre disponibile a instaurare un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 1
- c) Il dipendente ha dimostrato inadeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 2
- d) Il dipendente ha dimostrato adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 3
- e) Il dipendente ha dimostrato costanza e adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 4
- f) Il dipendente ha dimostrato particolare adeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 5
- g) Il dipendente ha dimostrato eccellente adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 6

Sarà possibile attribuire un punteggio superiore a 7 esclusivamente a dipendenti che nel corso dell'anno siano stati destinatari di almeno una comunicazione informale di apprezzamento prevista nel successivo comma 5. Di contro, sarà possibile attribuire un punteggio inferiore a 7 esclusivamente a dipendenti che nel corso dell'anno abbiano ricevuto almeno un "rilievo informale" o che siano stati destinatari di gravi misure sanzionatorie.

Nel corso dell'anno di valutazione il responsabile a cui è assegnato il dipendente può indirizzare a questi delle comunicazioni informali relativi ad "apprezzamenti" o "rilievi"

riferiti a situazioni lavorative che si siano verificate non oltre una settimana da tale comunicazione. Tali comunicazioni hanno lo scopo di conferire maggiore oggettività al giudizio valutativo, ricollegandolo direttamente a uno o più eventi certi, consentendo al dipendente di avere immediata notizia degli effetti generati dal suo comportamento e di potervi porre rimedio.

2.1 CONCORRENZA NELLA RIPARTIZIONE DEL PREMIO COLLEGATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

a) Determinazione del budget attribuito alla performance individuale

L'Ente definisce l'ammontare del valore da attribuire ai dipendenti ai fini della performance individuale;

b) Definizione del valore del “punto di valutazione”

Una volta definito il valore di cui al punto precedente, questo viene diviso per il numero dei dipendenti e successivamente per 20, quale punteggio massimo del sistema di valutazione;

c) Determinazione del valore della retribuzione individuale

Ciascun dipendente ottiene la propria valutazione, nel rispetto del sistema prima descritto, il cui valore complessivo viene moltiplicato per il “punto di valutazione” descritto sub b).

2.2 SOGGETTI DEPUTATI ALLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

I soggetti deputati alla valutazione sono individuati sulla base del vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, nonché sulla base del Regolamento disciplinante i controlli interni.

In assenza di diversa previsione regolamentare i responsabili di Settore e/o i responsabili ai quali è stata conferito un incarico di posizione organizzativa sono incaricati della valutazione dei dipendenti assegnati al rispettivo settore/servizio, garantendo la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e di attribuzione dei premi al personale, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità nonché del principio di premialità;

L'Organismo di Valutazione (ove non costituito il Segretario Comunale) effettua la valutazione annuale delle posizioni organizzative (Responsabili di Settore/Servizio), accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati e la positività dei risultati, ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di misurazione, valutazione e di incentivazione per i dipendenti titolari di posizione organizzativa;

COMUNE DI MALESCO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

ANNO _____

COGNOME E NOME DEL DIPENDENTE
CATEGORIA
PROFILO
SETTORE/AREA DI APPARTENENZA
RESPONSABILE

1. Effettiva presenza in servizio

	Punti
Giorni di presenza inferiori a 30	0
Giorni di presenza da 31 a 70	1
Giorni di presenza da 71 a 110	2
Giorni di presenza in numero superiore a 110	3

2. Grado di responsabilità, specializzazione e adeguatezza della prestazione

	Punti
Il dipendente non ha esercitato con costante diligenza le attività richieste	0
Il dipendente ha esercitato le attività richieste corrispondendo, in parte, alle indicazioni fornite	1
Il dipendente ha esercitato le attività richieste nel rispetto delle indicazioni fornite	2
Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato disponibilità all'assunzione di decisioni o responsabilità	3
Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato particolare disponibilità nell'assunzione di decisioni o responsabilità	4
Il dipendente ha esercitato in modo costante e funzionale ruoli di responsabilità e coordinamento	5

3. Grado di partecipazione e contributo al risultato

	Punti
Il dipendente non ha assicurato una partecipazione costante rilevabile ai fini della valutazione	0
Il dipendente ha contribuito occasionalmente al conseguimento degli obiettivi	1
Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo saltuario e non continuativo	2
Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi nel rispetto delle indicazioni fornite	3
Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo apprezzabile	4
Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo particolarmente apprezzabile	5
Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo eccellente	6

4. Comportamento organizzativo, con un punteggio da 0 a 6, secondo i seguenti criteri:

	Punti
Nel corso dell'anno il dipendente ha manifestato indisponibilità alla esecuzione delle mansioni attribuite o è stato destinatario di gravi misure sanzionatorie	0
Il dipendente si è dimostrato non sempre disponibile a instaurare un clima di lavoro sereno e funzionale	1
Il dipendente ha dimostrato inadeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale	2
Il dipendente ha dimostrato adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale	3
Il dipendente ha dimostrato costanza e adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale	4
Il dipendente ha dimostrato particolare adeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale	5
Il dipendente ha dimostrato eccellente adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale	6

PUNTEGGIO COMPLESSIVO _____

Malesco, li _____

IL RESPONSABILE DELLA VALUTAZIONE



COMUNE DI MALESCO

Provincia del Verbano-Cusio-Ossola



METODOLOGIA PER L'ATTRIBUZIONE DI PREMIALITA' CONSEGUENTI A SPECIFICI PROGETTI DI MIGLIORAMENTO

L'Ente può definire progetti di miglioramento dei servizi e di incentivazione della produttività dell'ente a cui fare corrispondere specifiche retribuzioni destinate esclusivamente ai dipendenti che abbiano prestato effettivo servizio ai fini della realizzazione degli obiettivi previsti nel progetto.

1. I progetti di miglioramento sono definiti preventivamente dall'Amministrazione mediante una dettagliata declinazione dei seguenti elementi:
 - a. Data di inizio e conclusione
 - b. Modalità di attuazione
 - c. Aspettative di risultato
 - d. Risorse umane individuate
 - e. Ore complessive di lavoro stimate
2. Le "aspettative di risultato" debbono essere espresse mediante l'utilizzo di indicatori da cui si evinca in beneficio apportato all'amministrazione utilizzando almeno una delle seguenti prospettive: efficienza, efficacia, economicità.
3. Le somme riferite al comma 1 sono preliminarmente definite dall'ente e confluiscono nel fondo destinato al miglioramento dei servizi, di intesa con le organizzazioni sindacali
4. L'ammontare delle somme richiamate nel presente articolo è ripartito tra i dipendenti che effettivamente abbiano preso parte ai progetti, nel rispetto del metodo di valutazione previsto per la performance individuale.

COMUNE DI MALESCO

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DI
PREMIALITA' CONSEGUENTI A SPECIFICI
PROGETTI DI MIGLIORAMENTO**

ANNO _____

COGNOME E NOME DEL DIPENDENTE	
CATEGORIA	
PROFILO	
SETTORE/AREA DI APPARTENENZA	
RESPONSABILE	

DENOMINAZIONE DEL PROGETTO	
DATA DI INIZIO	
DATA DI CONCLUSIONE	
MODALITÀ DI ATTUAZIONE	
ASPETTATIVE DI RISULTATO	
RISORSE UMANE INDIVIDUATE	
ORE COMPLESSIVE DI LAVORO	
RISULTATI RAGGIUNTI	