

**COMUNE DI ORIO LITTA**  
**Provincia di Lodi**

Oggetto: ripartizione risorse destinate alla produttività e valutazione delle prestazioni dei dipendenti per l'anno 2016.

Oggi NOVE del mese di NOVEMBRE dell'anno 2017 presso l'ufficio del Segretario comunale il Dr. Francesco GOLDANIGA, Responsabile del Servizio, titolare della P.O. n. 1:

Richiamata la seguente documentazione:

- deliberazione di Giunta n. 122 del 16/12/2005 avente ad oggetto: "Approvazione contratto collettivo Decentrato integrativo per l'anno 2005. Autorizzazione per la sottoscrizione definitiva" ed in particolare l'art. 12 del suddetto contratto nel quale viene individuata la procedura ai fini di ripartizione tra i vari settori della struttura organizzativa del Comune delle risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi e la procedura per la successiva erogazione delle risorse stesse in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun settore, eventualmente distinti in sub-obiettivi assegnati al singolo dipendente anche in funzione del sistema permanente di valutazione delle prestazioni del personale dipendente concertato con le organizzazioni sindacali di categoria;
- Sistema di valutazione dei risultati dei Responsabili di Servizio o di Centro di Competenza, Sistema permanente di valutazione dei dipendenti e relativa scheda di descrizione degli obiettivi approvato con deliberazione G.C. n. 96 del 19.12.2011 e quale modificato con delibera G.C. nr. 21 del 04/04/2012;
- il contratto decentrato relativo all'anno 2016 approvato con deliberazione G.C. n. 72 del 29.12.2016, con la quale si stabiliva che la residua somma del fondo, depurata degli importi relativi agli istituti contrattuali già assegnati, ammontante a € 5.124,87 veniva destinata ai progetti incentivanti la produttività per il personale dipendente non titolare di posizione organizzativa;

Preso e dato atto che:

- con il contratto decentrato per l'anno 2016 sono state quantificate in euro 5.124,87 le risorse da destinare alla incentivazione della produttività e al miglioramento dei servizi;
- che essendo stati determinati specifici obiettivi da conseguirsi nell'anno 2016 dai dipendenti comunali, la valutazione delle performance degli stessi sarà basata oltre che con riferimento all'attività ordinaria svolta anche con riferimento all'avvenuto o meno raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- la metodologia di assegnazione delle risorse ai dipendenti prevista dall'art. 12 del contratto decentrato approvato con deliberazione G.C. n. 122/2005 prevede testualmente quanto segue:

*" Le risorse vengono assegnate a ciascun settore secondo la seguente procedura:*

- a) *il numero dei dipendenti dell'Ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;*
- b) *il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:*

<b>Categoria</b>	<b>Parametro</b>
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

*I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un **valore complessivo** che parametrizza il numero dei dipendenti dell'Ente in funzione del sistema di classificazione professionale vigente.*

- c) *Le risorse destinate alla produttività collettiva sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente;*
- d) *per ottenere il budget attribuito ad ogni settore è sufficiente moltiplicare il risultato del punto c) per il valore parametrato del personale appartenente ad ogni settore seguendo la procedura ai punti a) e b).*

*Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite al relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi e dei programmi individuati dagli strumenti di programmazione adottati dall'Ente e, in particolare, specificati per ciascun settore nelle schede di dettaglio del piano esecutivo di gestione ( P.E.G. ), o analogo strumento di programmazione gestionale adottato dall'Ente. Tali obiettivi e programmi possono essere articolati in piani di attività e/o progetti strumentali ( per quest'ultimi deve essere indicato l'importo destinato alla loro realizzazione il cui importo procapite per ciascun dipendente deve essere ricompreso nel parametro 100 - 150 ) assegnati a singoli dipendenti o gruppi di essi. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito nucleo di valutazione (o servizio di controllo interno o conferenza dei servizi. Il grado di raggiungimento degli obiettivi rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art.18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.*

*I progetti e/o i piani di attività annuali dovranno essere effettuati nell'ambito dell'orario di lavoro ordinario ( intendendo per questo le 36 ore settimanali).*

*L'effettiva erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il mese di Febbraio dell'anno successivo sulla base del sistema di valutazione già concordato le con Organizzazioni Sindacali (concertazione avvenuta in data 22/09/2011 e conclusa in data 22/11/2011)."*

- che i dipendenti non titolari di posizione organizzativa che devono essere valutati sono:
  - a. *Omiss..* - Istruttore Amministrativo Contabile;
  - b. *Omiss..* - Istruttore amministrativo addetto ai servizi demografici ed elettorali;
  - c. *Omiss..* - Collaboratore amministrativo addetto ai servizi di segreteria;
  - d. *Omiss..* - Assistente domiciliare.

Ciò premesso

## P R O V V E D E

in primo luogo alla ripartizione delle risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi tra i vari dipendenti non titolari di posizione organizzativa secondo la metodologia indicata nel contratto decentrato approvato con deliberazione G.C. n. 122/2005, integrato con deliberazione G.C. n. 100 del 19.12.2011.

Le risorse di euro 5.124,87 vengono suddivise per il valore complessivo che parametrizza il numero dei dipendenti dell'ente in funzione del sistema di classificazione vigente e il risultato così ottenuto è moltiplicato per il valore parametrizzato di ciascun dipendente al fine della determinazione dei budget, anche in considerazione del fatto che a ciascun dipendente potrebbero far capo a più settori:

<b>Categoria</b>	<b>Parametro</b>	<b>n. dipendenti</b>	<b>totale</b>
B	1,10	2	2,20
C	1,30	2	2,60
<b>Valore complessivo</b>			<b>4,80</b>

$$5.124,87 : [(2 \times 1,10) + (2 \times 1,30)] = 1.067,68$$

$$5.124,87 : 4,80 = 1.067,68$$

Determinazione budget per settore:

$$1.067,68 \times 1,10 = 1.174,45 \text{ cat. B di cui } 100\% \text{ settore 1}$$

$$1.067,68 \times 1,10 = 1.174,46 \text{ cat. B di cui } 100\% \text{ settore 1}$$

$$1.067,68 \times 1,30 = 1.387,98 \text{ cat. C di cui } 100\% \text{ settore 1}$$

$$1.067,68 \times 1,30 = 1.387,98 \text{ cat. C di cui } 100\% \text{ settore 1}$$

\_\_\_\_\_  
 5.124,87  
 =====

SETTORE N. 1    €    5.124,87

All'interno dell'unico settore, il Dr. Francesco GOLDANIGA, Responsabile, titolare della P.O. afferente ai servizi rientranti nel settore I, determina la suddivisione valutando in modo

differente il peso e quindi la percentuale di ogni singolo progetto all'interno del settore, come segue:

Dipendente Omiss..	€ 850,00
Dipendente Omiss..	€ 850,00
Dipendente Omiss..	€ 1.824,87
Dipendente Omiss..	€ 1.600,00
	€ 5.124,87

## SUCCESSIVAMENTE IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

### PROCEDE

alla valutazione delle prestazioni dei dipendenti, secondo il sistema di valutazione permanente delle prestazioni dei dipendenti, adottato con G.C. n. 96 del 19.12.2011 e quale modificato con delibera G.C. nr. 21 del 04/04/2012, sistema che prevede una serie articolata di fattori aggregati "per area" come di seguito indicati e valorizzati diversamente a seconda della categoria di inquadramento del personale da valutare;

	FATTORE	Categoria A	Categoria B	Categoria C	Categoria D
	<b>AREA RISULTATI</b>	50	40	40	40
1	Risultati individuali				
2	Risultati di gruppo o di struttura				
	<b>AREA DEI COMPORAMENTI</b>	40	30	30	30
3	Impegno, puntualità e precisione nella prestazione svolta				
4	Orientamento al lavoro di gruppo				
5	Orientamento all'utenza interna ed esterna				
	<b>AREA DELLE COMPETENZE</b>	10	30	30	30
6	Conoscenze tecnico-disciplinari				
7	Arricchimento professionale				
8	Autonomia e capacità organizzativa				
9	Flessibilità operativa				

### QUINDI

richiamata la nota con la quale veniva trasmessa a ciascun dipendente la scheda di valutazione delle prestazioni per l'anno 2016 secondo il nuovo sistema di valutazione permanente delle prestazioni dei dipendenti, adottato con G.C. n. 96 del 19.12.2011 e successivamente modificato con delibera G.C. nr. 21 del 04/04/2012, opportunamente valorizzata con gli indicatori ivi previsti per la valutazione dei diversi fattori di valutazione;

## PROCEDE

quindi, alla compilazione delle schede di valutazione del personale dipendente.

### SUCCESSIVAMENTE

tenuto conto della valutazione riportata dai dipendenti con riferimento all'AREA RISULTATI, dell'AREA COMPORAMENTI e all'AREA DELLE COMPETENZE, valutazione come meglio dettagliata per ciascun dipendente nelle allegate schede riassuntive e analitiche, formula per ciascun dipendente il seguente giudizio complessivo finale:

DIPENDENTE	AREA DEI RISULTATI	AREA COM-PORTAMENTI	AREA DELLE COMPETENZE	RISULTATO FINALE
<i>Omiss..</i>	40	24,75	26	90,75
<i>Omiss..</i>	40	24,75	26	90,75
<i>Omiss..</i>	40	25,2	25,71	90,91
<i>Omiss..</i>	40	25,5	25,85	91,35

### SUCCESSIVAMENTE IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Tenuto conto della valutazione finale di ciascun dipendente;

Visti i criteri di raccordo tra la valutazione finale ottenuta e il valore del relativo compenso, quali risultanti dal sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione Comunale (pag. 24) e come di seguito riportati:

PUNTEGGIO OTTENUTO		COMPENSO
da	a	
100	90	100%
89	75	80%
74	50	50%
Inferiore a 50		Nessun compenso

#### prende atto

che ai dipendenti sotto elencati, sulla base della valutazione complessiva conseguita, dovrà essere corrisposta la quota del compenso incentivante, per ciascuno stabilita, nella percentuale a fianco di ciascuno indicata:

<b>Responsabile dipendente</b>	<b>Punteggio conseguito</b>	<b>Quota comp. incentivante</b>	<b>Misura compenso da erogarsi</b>
<i>Omiss..</i>	90,75	€ 850,00	100%
<i>Omiss..</i>	90,75	€ 850,00	100%
<i>Omiss..</i>	90,91	€ 1.824,87	100%
<i>Omiss..</i>	91,35	€ 1.600,00	100%

### **SUCCESSIVAMENTE**

### **IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

Visti i risultati della valutazione dei dipendenti;

Atteso che a tutti i dipendenti interessati è stata erogata la quota integrale del compenso agli stessi preventivamente assegnato si dà atto che, pertanto, non si sono determinate economie da distribuire a titolo di premio di efficienza per il personale collocato nella fascia di valutazione più alta secondo quanto disposto dalla contrattazione decentrata.

Letto, confermato e sottoscritto.

F.to Dott. Francesco GOLDANIGA

---