

COMUNE DI ORIO LITTA

(Provincia di Lodi)

VERBALE NR. 2/2020

Oggetto: Ripartizione risorse destinate alla produttività e valutazione delle prestazioni dei dipendenti per l'anno 2019.

Oggi 6 del mese di Maggio dell'anno 2021 il Dott. Michele Garilli - Responsabile del Servizio "Economico-Finanziario e Personale", nominato con decreto sindacale nr. 9 del 31-12-2020, elabora il seguente verbale:

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Richiamata inoltre la seguente documentazione:

deliberazione di Giunta Comunale nr. 96/2011, quale successivamente modificata dalla deliberazione di Giunta Comunale nr. 21/2012, con la quale è stato approvato il sistema di valutazione dei risultati dei responsabili di servizio o di centro di competenza, il sistema di valutazione dei dipendenti, nonché la scheda di descrizione degli obiettivi;

Vista la comunicazione del 4 aprile 2019, con la quale, in base al sistema sopra richiamato, venivano definiti per ciascun dipendente i progetti obiettivi per l'anno 2019;

Richiamata, altresì, la **delibera G.C. n. 33 del 16/05/2019 con la quale veniva approvato il nuovo Sistema di valutazione della performance del personale dipendente**, sistema valido dall'anno 2019 il quale prevede che la valutazione del personale dipendente si fonda su tre fattori di valutazione:

a) **il sapere applicato**: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. Questo fattore non valuta, in forma statica o astratta, le sole conoscenze possedute, ma rileva, in particolare, la disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione ("Non basta sapere, si deve anche applicare"), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance".

b) **le competenze relazionali**: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, con riguardo alla qualità e all'efficacia delle relazioni all'interno della struttura di appartenenza, con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relaziona".

c) **la capacità realizzativa**: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati". Il Responsabile di struttura, in fase preliminare, affida ai propri dipendenti appositi obiettivi di performance, come previsto dal punto 3. della metodologia stessa.

ciascuno oggetto di valutazione autonoma, seppure con un peso potenziato per quello riferito alla capacità realizzativa, valorizzato punti 40/100

Atteso, inoltre, che il sistema individua quale soggetto referente per la valutazione i seguenti soggetti:

- a) Il Segretario, anche coadiuvato dai responsabili di figure organizzative intermedie, per le strutture operative direttamente afferenti alla sua responsabilità;
- b) Il Responsabile competente, anche coadiuvato dai responsabili di figure organizzative intermedie, per le strutture operative direttamente afferenti alla sua responsabilità;

Richiamata inoltre, la seguente documentazione:

- deliberazione di Giunta n. 35 del 24/03/2005 avente ad oggetto: "Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato" ed in particolare l'art. 11 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 entro il mese di febbraio 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 della performance approvato con deliberazione G.C. n. 33 del 16.05.2019;
- determinazione del responsabile del servizio personale n. 140 del 27.12.2019 avente ad oggetto: "Costituzione fondo risorse decentrate anno 2019"
- il verbale delle delegazioni trattanti del 27.12.2019, con il quale si stabiliva di destinare la residua somma del fondo, depurata degli importi relativi agli istituti contrattuali già assegnati, ammontante a € 6.603,56, 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 2019 sono state quantificate, come suddetto, in euro 6.603,56, le risorse da destinare alla incentivazione della produttività e al miglioramento dei servizi;
- che essendo stati determinati specifici obiettivi da conseguirsi nell'anno 2019 dai dipendenti comunali, la valutazione delle performance degli stessi sarà effettuata in base al nuovo sistema di valutazione approvato con deliberazione G.C. n.33 del 16/05/2019 con riferimento ai tre fattori di apprezzamento: "sapere applicato", "competenze relazionali" e "capacità realizzativa", ciascuno oggetto di valutazione autonoma, seppure con un peso potenziato per quello riferito alla "capacità realizzativa";
- la metodologia di assegnazione delle risorse ai dipendenti prevista dall'art. 11 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:
 - c) *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;*

- d) *il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:*

<i>Categoria</i>	<i>Parametro</i>
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.

- e) *Le risorse destinate alla produttività collettiva sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente;*
- f) *per ottenere il budget attribuito ad ogni dipendente 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 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 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/i 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 con Organizzazioni Sindacali approvato con deliberazione G.C. n. 96 del 19.12.2011 e quale modificato con delibera G.C. nr. 21 del 04/04/2012".

- Considerato che i dipendenti non titolari di Posizione Organizzativa che devono essere valutati sono i Sigg.ri:
- Omiss... – Istruttore amministrativo- contabile addetto ai servizi economici - finanziari e tributari (Cat. C);*
 - Omiss... – collaboratore segreteria/protocollo (Cat. B);*
 - Omiss... – Istruttore amministrativo addetto ai servizi demografici (Cat. C);*
 - Omiss... – Assistente domiciliare addetto ai servizi sociali (Cat. B)*

Ciò premesso,

PROVVEDE

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, per come opportunamente integrato con ulteriore contratto decentrato del 2011 approvato con deliberazione G.C. n. 100 del 19.12.2011.

Le risorse di euro 6.603,56 vengono suddivise per il valore complessivo che parametra il numero dei dipendenti dell'ente in funzione del sistema di classificazione vigente e il risultato così ottenuto è moltiplicato per il valore parametrato di ciascun dipendente al fine della determinazione dei budget, anche in considerazione del fatto che a ciascun dipendente fanno capo più settori:

Categoria	Parametro	n. dipendenti	totale
B	1,10	2,00	2,20
ACCESSO B3	1,20	0	0,00
C	1,30	2,00	2,60
D	1,40	0	0,00
Valore complessivo			4,80

$$6.603,56 : [(2 \times 1,10) + (2 \times 1,30)] = 1.375,75$$

$$6.603,56 : 4,80 = 1.375,75$$

Determinazione budget per settore:

$$1.375,75 \times 1,10 = 1.513,31 \text{ cat. B di cui } 100\% \text{ settore 1}$$

$$1.375,75 \times 1,10 = 1.513,31 \text{ cat. B di cui } 100\% \text{ settore 1}$$

$$1.375,75 \times 1,30 = 1.788,47 \text{ cat. C di cui } 100\% \text{ settore 1}$$

$$1.375,75 \times 1,30 = 1.788,47 \text{ cat. C di cui } 100\% \text{ settore 1}$$

 6.603,56
 =====

SETTORE N. 1 € 6.603,56

All'interno dell'unico settore, il Dr. Michele Garilli, 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...	€	1.475,75
Dipendente Omiss...	€	930,00
Dipendente Omiss...	€	2.197,81
Dipendente Omiss...	€	2.000,00
		€ 6.603,56

Viene successivamente determinata la maggiorazione relativa al premio individuale di cui all'art. 68 comma 2 lettera b che si aggiunge alla quota di detto premio al dipendente che ha conseguito la valutazione più elevata, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, definita nella misura percentuale del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1 dell'art. 69:

6.603,56 : 4 = 1.650,89 premio medio pro capite
 1.650,89 * 30% = 495,27 euro

Preso atto di quanto sopra, vengono di seguito rideterminati i premi individuali a seguito della determinazione della maggiorazione di euro 495,27 e del nuovo budget da re-distribuire pari ad euro 6.108,29:

- Omiss... € 1.351,93
 - Omiss... € 806,18
 - Omiss... € 2.074,00
 - Omiss... € 1.876,18

TOTALE € 6.108,29

SUCCESSIVAMENTE LA CONFERENZA DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO

PROCEDE

alla valutazione delle prestazioni dei dipendenti, secondo il sistema di valutazione permanente delle prestazioni dei dipendenti, adottato con G.C. n. 33 del 16.05.2019, sistema che prevede i tre fattori di apprezzamento: "sapere applicato", "competenze relazionali" e "capacità realizzativa", come di seguito indicati;

	fattore di valutazione	ambito	min/max	punteggio ottenuto
a	SAPERE APPLICATO (1)	Sviluppo delle conoscenze	0-15	
		Applicazione delle conoscenze	0-15	
b	COMPETENZE RELAZIONALI (2)	Qualità delle relazioni interne	0-15	
		Qualità delle relazioni esterne	0-15	
c	CAPACITA' REALIZZATIVA (3)	Grado conseguimento obiettivi e compiti affidati	0-40	
a+b+c			somma	0

Evidenziato che:

-(1) il punto 1.1, lett. a) della metodologia, così definisce il fattore SAPERE APPLICATO: "a) il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. Questo fattore non valuta, in forma statica o astratta, le sole conoscenze possedute, ma rileva, in particolare, la disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione ("Non basta sapere, si deve anche applicare"), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance".

-(2) il punto 1.1, lett. b) della metodologia, così definisce il fattore **COMPETENZE RELAZIONALI**: "b) le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, con riguardo alla qualità e all'efficacia delle relazioni all'interno della struttura di appartenenza, con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni".

-(3) il punto 1.1, lett. d) della metodologia, così definisce il fattore **CAPACITA' REALIZZATIVA**: "d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati". Il Responsabile di struttura, in fase preliminare, affida ai propri dipendenti appositi obiettivi di performance, come previsto dal punto 3. della metodologia stessa.

QUINDI

richiamata la nota con la quale veniva trasmessa a ciascun dipendente la scheda di valutazione delle prestazioni per l'anno 2019 secondo il nuovo sistema di valutazione permanente delle prestazioni dei dipendenti, adottato con G.C. n. 33 del 16.05.2019;

PROCEDE

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

SUCCESSIVAMENTE LA CONFERENZA

tenuto conto della valutazione riportata dai dipendenti con riferimento "sapere applicato", "competenze relazionali" e "capacità realizzativa", come meglio dettagliata per ciascun dipendente nelle allegate schede riassuntive e analitiche, formula per ciascun dipendente il seguente giudizio complessivo finale:

DIPENDENTE	SAPERE APPLICATO	COMPETENZE RELAZIONALI	CAPACITA' REALIZZATIVA	RISULTATO FINALE
<i>Omiss...</i>	21	30	40	91
<i>Omiss...</i>	21	30	40	91
<i>Omiss...</i>	24	30	40	94
<i>Omiss...</i>	22	30	40	92

SUCCESSIVAMENTE LA CONFERENZA DEI RESPONSABILI DI 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 e come di seguito riportati:

Valutazione ottenuta	% Compenso riconosciuto
Superiore a 90	100%
Superiore a 80 e fino a 90	90%
Superiore a 70 e fino a 80	80%

Valutazione ottenuta	% Compenso riconosciuto
Superiore a 60 e fino a 70	65%
Pari o superiore a 50 e fino a 60	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:

Responsabile dipendente	Punteggio conseguito	Misura compenso da erogarsi
<i>Omiss...</i>	91	100%
<i>Omiss...</i>	91	100%
<i>Omiss...</i>	94	100%
<i>Omiss...</i>	92	100%

**SUCCESSIVAMENTE
LA CONFERENZA DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO**

Visti i risultati della valutazione dei dipendenti;

Viste le valutazioni dei dipendenti sopra riportate, dalle quali si evince che il dipendente che ha conseguito il punteggio più elevato è la Sig.ra *Omiss...* e che pertanto alla stessa verrà attribuito il premio individuale ex art .69 comma 1 pari ad euro 495,27;

DETERMINA

le quote del compenso incentivante che saranno erogate ai dipendenti in funzione del punteggio ottenuto, sono di seguito riepilogate:

Responsabile dipendente	Quota compenso incentivante da erogarsi
<i>Omiss...</i>	1.351,93 €
<i>Omiss...</i>	806,18 €
<i>Omiss...</i>	2.074,00 € oltre ad euro 495,27 € a titolo di maggiorazione
<i>Omiss...</i>	1.876,18
TOTALE	6.603,56 €

Letto, confermato e sottoscritto.

Dott. Michele Garilli

Michele Garilli