



COMUNE DI RAVARINO

Provincia di Modena

Deliberazione nr. 77 del 09/12/2015

VERBALE DI DELIBERAZIONE

Giunta Comunale

OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'ENTE. RICOGNIZIONE ED APPROVAZIONE. CRITERI PER L'APPLICAZIONE SELETTIVA DELL'ISTITUTO DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE. APPROVAZIONE.

L'anno **2015**, addì **nove**, del mese di **dicembre** alle ore **18:30**, nell'apposita sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente	Assente
REBECCHI MAURIZIA	Sindaco	X	
GESTI MORENO	Assessore	X	
MOLINARI RENATA	Assessore	X	
PIGA PATRIZIO	Assessore	X	
SETTI ADRIANO	Assessore	X	

Presenti: 5 Assenti: 0

Assiste il Segretario Generale, Dott.ssa Amalia Giannetti il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Sindaco dott.ssa Maurizia Rebecchi assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Ricordati:

- Il D. Lgs. 150/09 – 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;
- Il Protocollo di intesa tra Ministero per la PA e l'innovazione e l'ANCI per la valorizzazione del merito e della produttività del lavoro pubblico locale;
- Le Linee guida bis dell'ANCI in materia di Ciclo della Performance;

Preso atto che:

- la Legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015) al comma 256 prevede quanto segue “Le disposizioni recate dall'articolo 9, comma 21, primo e secondo periodo, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, come prorogate fino al 31 dicembre 2014 dall'articolo 1, comma 1, lettera a), del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 4 settembre 2013, n. 122, sono ulteriormente prorogate fino al 31 dicembre 2015”.

- a partire dal 1° gennaio 2015 cessano quindi tra l'altro, gli effetti delle norme di contenimento delle spese di personale previste dall'articolo 9 del decreto legge n. 78/2010 concernenti il blocco dei trattamenti economici individuali (commi 1 e 2) ed il blocco economico delle progressioni di carriera comunque denominate e dei passaggi tra le aree;

Dato atto che il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente, integrato dai criteri per l'applicazione selettiva dell'istituto della progressione orizzontale, è stato confermato ed approvato dal Nucleo di valutazione in data 28.11.2015 e condiviso con Direttori d'Area e titolari di posizione organizzativa in sede di Conferenza di direzione;

Ritenuto necessario ed opportuno approvare il documento, che si allega alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, “Sistema di misurazione e valutazione della performance”, i cui contenuti sono stati esaminati e approvati dal Nucleo di valutazione in data 28.11.2015, e condiviso con Direttori d'Area e titolari di posizione organizzativa in sede di Conferenza di direzione;

Visto che sulla proposta della presente deliberazione:

Il Responsabile del Servizio Unico del Personale dott. Stefano Sola, per quanto concerne la regolarità tecnica, il Responsabile dell'Area Economico finanziaria, Rag. Lidia Mazzi, per quanto riguarda la regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 comma 1, del D.Lgs. del 18 agosto 2000, n. 267, hanno espresso parere favorevole;

Con voto favorevole unanime, reso in forma palese;

DELIBERA

1. Di dare atto che i contenuti del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente integrati dai criteri per l'applicazione selettiva dell'istituto della progressione orizzontale sono stati confermati dal Nucleo di valutazione dell'ente in data 28.11.2015;

2. di approvare il documento “Sistema di misurazione e valutazione della performance” che si allega alla presente quale parte integrante e sostanziale;

3. di dare atto che la scheda di valutazione cartacea che si allega alla presente quale parte integrante e sostanziale è tradotta informaticamente nel programma di valutazione informatico già in uso e potrà essere oggetto di successive integrazioni che ne migliorino l'efficacia;

Con separata votazione unanime, dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267/00.

All. Sistema di misurazione e valutazione della performance.

All. Schede di valutazione

Allegato A – Delibera Giunta Comunale n. 77 del 9/12/2015

Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Per premiare il merito e la professionalità l'ente utilizza gli strumenti stabiliti dal DLgs 150/2009 e dalla contrattazione collettiva, con particolare riferimento agli strumenti seguenti:

1) Compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività").

La valutazione relativa alla performance ha cadenza annuale, interessa tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato ed è posta al vaglio del Nucleo di Valutazione.

La valutazione relativa alla performance individuale (essere e saper essere, fare e saper fare) è effettuata dal Responsabile dell'area di riferimento e validata dal Nucleo di valutazione, sulla base degli indicatori definiti nella scheda di valutazione, a cadenza quadrimestrale per tutto il 2015 e semestrale dal 2016. L'erogazione degli emolumenti relativi alla performance individuale (essere e saper essere, fare e saper fare) avviene annualmente a seguito di valutazione individuale effettuata dal Responsabile dell'area di riferimento, validata dal Nucleo di valutazione, sulla base degli indicatori definiti nella scheda di valutazione, allegata, attraverso specifico programma informatico di valutazione..

L'erogazione degli emolumenti relativi alla performance di risultato individuale e di servizio (raggiungimento degli obiettivi di Peg/Dup) avviene a seguito di valutazione individuale effettuata annualmente dal direttore dell'area di riferimento, sulla base degli indicatori definiti nel PEG/DUP. La valutazione viene riassunta annualmente nell'ambito della valutazione della performance del servizio. A seguito della valutazione operata dal Nucleo di valutazione con cadenza annuale, potrà essere corrisposto l'importo relativo.

La valutazione dell'apporto individuale viene effettuata dai Responsabili d'area anche tenuto conto dell'effettiva presenza in servizio dei singoli lavoratori. Le assenze dal servizio riducono in misura proporzionale gli emolumenti previsti.

Per il personale assunto a tempo determinato non si procede all'erogazione del salario di performance individuale e di risultato individuale e di servizio per oggettiva limitazione imposta dal legislatore. L'istituto di natura premiante non si concilia con la brevità e temporaneità del rapporto di lavoro.

Per il personale neo assunto, e per il personale inserito per mobilità in entrata, e proveniente da enti diversi dall'Unione e dagli enti aderenti all'Unione, si procede alla erogazione del salario di performance individuale e di risultato individuale e di servizio (produttività aziendale) nel limite del 50% dell'importo previsto per profilo professionale, per il primo anno di lavoro; del 75% per il secondo anno e del 100% per il terzo anno consecutivo di lavoro.

Con l'approvazione del PEG, entro 60 giorni, i Direttori d'Area portano a conoscenza dei dipendenti, in appositi incontri di area/settore/servizio, gli obiettivi in esso contenuti.

L'importo relativo alla performance individuale è articolato in funzione delle categorie professionali. L'importo relativo alla performance di risultato individuale e di servizio, viene determinata fino ad un valore del 25 % della performance individuale attribuita alle diverse categorie.

Disciplina in caso di assenza:

In caso di interdizione anticipata dal lavoro, maternità obbligatoria (5 mesi) e primo mese di congedo parentale:

Performance individuale: valutata congelando l'ultima valutazione;

(Esempio: se l'ultima valutazione ha dato il punteggio di almeno 160: corresponsione del 100% della retribuzione di performance individuale per i mesi di assenza);

Performance di risultato: valutata calcolando la media dei risultati di tutti i dipendenti dell'ente;

(Esempio: se l'ente è composto di 30 collaboratori, di cui 29 hanno raggiunto il 75% degli obiettivi e una non è valutabile perché assente per maternità: $(75 \times 29) + 0 = 2175:30 = 72,5$: corresponsione

della corrispondente quota della retribuzione di performance individuale, per i mesi di assenza);

In caso di congedo parentale al 30% (5 mesi):

Performance individuale: valutata congelando l'ultima valutazione e applicando il 30%;

(Esempio: se l'ultima valutazione ha dato il punteggio di almeno 160: corresponsione del 30% della retribuzione di performance individuale per i mesi di assenza);

Performance di risultato: valutata calcolando la media dei risultati di tutti i dipendenti dell'ente e applicando il 30%

(Esempio: se l'ente è composto di 30 collaboratori, di cui 29 hanno raggiunto il 75% degli obiettivi e una non è valutabile perché assente per congedo parentale: $(75 \times 29) + 0 = 2175:30 = 72,5$: la quota del 15% della performance attribuita, è applicato al 30% per i mesi di assenza).

Relativamente alle altre assenze, si confermano i criteri già in essere, adattati alla cadenza dell'erogazione del salario di performance individuale:

Relativamente al salario di Performance individuale da liquidarsi sulla base della valutazione espressa dai Responsabili di servizio, la valutazione viene effettuata tenuto conto della prevalenza dell'attività lavorativa della risorsa umana funzionalmente assegnata.

Per prevalenza viene individuato il criterio temporale dell'aver effettuato almeno 64 giorni lavorativi nel quadrimestre.

Al di sotto di tale limite il giudizio espresso dal Responsabile dovrà tenere conto dell'oggettiva assenza dal servizio fino a rendere la prestazione non valutabile nel caso di assenza molto prolungata nell'ambito del quadrimestre.

Si precisa che si considera equiparata alla presenza in servizio la fruizione di istituti contrattuali disciplinati tra l'altro dall'art. 19 comma 1 limitatamente al lutto e comma 7 del CCNEL del 06/07/1995, e dal comma 5 dell'art. 71 della legge 133/08.

In particolare il lavoratore è considerato presente quando ricorrono i seguenti istituti:

- allattamento;
- permesso breve;
- assemblea sindacale;
- ferie;
- giorno di riposo settimanale;
- permesso donazione Avis;
- permesso per citazione a testimoniare;
- permesso per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- permesso per gravi motivi (art. 4 comma 1 legge 53/00);
- permesso legge 104 per dipendente portatore di handicap;
- permesso per lutto;
- recupero domenica lavorativa;
- recupero gestione o recupero di ore lavorate in più;
- partecipazione ai seggi elettorali in qualità di Presidente, Scrutatore, Segretario,

Rappresentante di lista.

Relativamente al corrispettivo dell'indennità di Performance di risultato viene ribadito il criterio della prevalenza funzionale ed organizzativa nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi di Peg/Dup. Pertanto nella valutazione e nella conseguente redazione della scheda di liquidazione del risultato il Responsabile di servizio terrà conto dell'effettivo raggiungimento dei risultati da parte del proprio collaboratore.

Se il dipendente è stato assente per almeno 40 giorni lavorativi nel quadrimestre (escluse le assenze considerate presenza) il Servizio unico del personale segnala la circostanza al Responsabile di servizio e la prestazione non è valutabile.

Se il dipendente è stato assente per almeno 30 giorni lavorativi nel quadrimestre (escluse le assenze considerate presenza) il Servizio unico del personale segnala la circostanza al Responsabile di servizio, la prestazione di norma è valutabile ma il punteggio è inferiore a 160.

2) Performance organizzativa:

I progetti sono gestiti dalle singole Aree di riferimento, che individuano i lavoratori potenzialmente

interessati e che articolano la partecipazione dei medesimi.

3) Progressioni economiche.

Sono attribuite sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009. In particolare:

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

2. Le progressioni economiche sono assegnate secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, dall'art 9 del CCNL del 11.04.2008 e dall'art 34 del CCNL del 22.01.2004 recepiti e completati dall'Ente nel proprio Regolamento disciplinante la premialità.

Le progressioni orizzontali sono attribuite secondo criteri di selezione oggettivi e nel rispetto dei seguenti criteri in ordine crescente per importanza :

a) Anzianità di servizio nelle pubbliche amministrazioni;

b) Valutazione del merito: Relativamente alle progressioni per l'anno 2015 con decorrenza 2016 si considerano le valutazioni della performance individuale espresse negli ultimi quattro esercizi (2012-2015), al fine di coniugare l'esigenza di definizione preventiva dei criteri e valutazione dell'attività svolta durante il periodo di mancata applicazione dell'istituto. Le progressioni economiche si individuano, di norma, tra il personale che ha conseguito le valutazioni più alte e meritevoli. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente.

Solo in sede di prima applicazione e limitatamente alle valutazioni espresse negli anni 2012-2015, le valutazioni che rientrano nel range da 180 a 200 assumono identico peso nella determinazione della graduatoria. La graduatoria stilata viene aggiornata annualmente sulla base della valutazione della performance individuale.

c) Anzianità delle progressioni orizzontali e verticali; in particolare verranno rilevate le figure che, assunte dal 2008, non hanno mai avuto progressioni orizzontali per effetto del blocco dell'istituto. La rilevazione deve comunque interfacciarsi anche con gli altri criteri, ed in particolare con il precedente punto b).

d) Strategicità del profilo e della categoria in relazione ai criteri dell'ente stabiliti dai documenti di programmazione sentito il Nucleo di valutazione.

4) Attribuzione di incarichi e responsabilità. Indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente.

5) Accesso a percorsi di formazione e crescita professionale.

L'Amministrazione riconosce e valorizza i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti. Favorisce la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO
Dott.ssa Maurizia Rebecchi
sottoscritto digitalmente

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Amalia Giannetti
sottoscritto digitalmente
