



COMUNE DI ZAVATTARELLO

PROVINCIA DI PAVIA

GIUNTA COMUNALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE N. 171 DEL 09/12/2020

OGGETTO: APPROVAZIONE PROPOSTA NUCLEO DI VALUTAZIONE PERFORMANCE 2019.
PROGRESSIONI ORIZZONTALI DAL 1.1.2020 - RELAZIONE PERFORMANCE.

L'anno **duemilaventi** addì **nove** del mese di **dicembre** alle ore **dodici** e minuti **quarantacinque** nella Sede Municipale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, si sono riuniti i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. Tiglio Simone - Sindaco	Sì
2. Colombini Mauro - Assessore	Sì
3. Mirani Alessandro - Assessore	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale **Umberto Fazia Mercadante** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, **Tiglio Simone** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: APPROVAZIONE PROPOSTA NUCLEO DI VALUTAZIONE PERFORMANCE 2019.
PROGRESSIONI ORIZZONTALI DAL 1.1.2020 - RELAZIONE PERFORMANCE.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e il sistema premiante adeguato alla cd "Riforma Brunetta" D.Lgs.150/09 approvato con deliberazione di G.C. n° 24 del 18 marzo 2011;

Visto il C.C.N.L. Funzioni Locali sottoscritto il 21/05/2018;

Richiamato il sistema di misurazione e valutazione delle Performance approvato con deliberazione di G.C. n. 163 del 14-06-2011 che ha definito le modalità di liquidazione della parte accessoria del fondo incentivante ai dipendenti.

Dato atto che questo ente con deliberazione di G.C. n. 242 del 20/11/2019 ha adottato il Piano Dettagliato degli Obiettivi/ Piano delle Performance 2019 che prevede obiettivi di "mantenimento", "miglioramento" e/o di "sviluppo" misurabili a fine anno;

Richiamata la RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE (OdV) SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE - VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2019 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE, parte integrante e sostanziale del presente atto, che riporta la verifica effettuata in merito al raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2019 in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi programmati;

Dato atto che ai sensi del D.lgs. 150/09 l'OdV propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle performance, all'organo politico-amministrativo la valutazione annuale delle performance;

Richiamate le schede di valutazione di dipendenti e degli incaricati di P.O., allegate alla relazione dell'OdV, con la modifica sopra riportata, che individua, sulla base delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi, la produttività da liquidare ai dipendenti e l'indennità di risultato da liquidare ai Responsabili con P.O.

Visto il D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. n. 74 del 25.05.2017 in particolare gli artt. 10 e 14 che prevedono che le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.

Dato atto che non è stato possibile approvare entro il 30 giugno 2020 la relazione sulle performance 2019 per ritardi dovuti all'emergenza Covid-19;

Dato atto che i contenuti della relazione sulle performance sono riportati nella sopra citata RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE;

Richiamato il C.C.D.I. 2018-2020 sottoscritto in data 21.11.2018, la cui autorizzazione alla sottoscrizione è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n°242 del 28-12-2018, con particolare riferimento all'art.13 - Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria - punti da 4 a 9 che prevedono:

4. *In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:*

- a) *per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media del punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;*
- b) *in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;*
- c) *in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.*
- d) *in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità anagrafica.*

5. *Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di **servizio di trentasei mesi** nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio **dei trentasei mesi** di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio **sono richiesti trentasei mesi** di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale da **1° gennaio del terzo anno successivo** a quello dell'avvenuta progressione verticale.*

6. **Ogni anno non possono progredire più del 33,33% dei dipendenti.**

7. *Per i neo-assunti il periodo necessario per poter partecipare alla progressione economica orizzontale è ridotto **ad un minimo di 24 mesi.***

8. *La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili.*

9. *L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione **percentuale minima pari al 70%** del massimo ottenibile nel citato triennio.*

Dato atto che il CCDI anno 2019 del comune di Zavattarello dispone:

- *di prevedere la possibilità in un triennio tutti i dipendenti in servizio presso l'ente di partecipare alla progressione orizzontale a decorrere dal 1.1.2020. Su 14 dipendenti in servizio dal 1.1.2020 si prevedono quindi n° 5 progressioni orizzontali :così suddivise: 1 cat. D , 3 cat. C , 1 cat B/3 con la metodologia riportata nel CCDI giuridico 2018-2020.*

Vista la relazione tecnica illustrativa allegata al CCDI 2019 dell'ente che si riporta:

Nel CCDI anno 2018 è stata approvata la disciplina delle progressioni orizzontali che non può

prevedere più del 50% dei dipendenti in progressione per anno. Inoltre la selettività viene

assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base della valutazione del comportamento

organizzativo e del raggiungimento degli obiettivi effettuate nei 3 anni precedenti.

Lo schema di CCDI 2019 prevede 5 nuove progressioni economiche su n° 14 dipendenti

comprensivi di n° 1 dipendente di cat. D a tempo determinato in quanto sottoposto alla

valutazione di merito con continuità dall'anno 2012. (La Corte di cassazione, con la sentenza n. 17372/2017, nel riconoscere il diritto ai lavoratori a tempo determinato di partecipare alle PEO, ha sancito che le prestazioni a termine, per consentire l'estensione di tale trattamento retributivo, devono delineare una sommatoria tale da creare una effettiva continuità del rapporto di lavoro)

Dato atto che questo ente a decorrere dall'anno 2010 ha una dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato per la gestione della RSA del Comune in maniera continuativa e pertanto si riconosce alla stessa il diritto di partecipare alla PEO;

Dato atto che in applicazione dei criteri sopra riportati, sulla base della media triennale delle valutazioni risulta di riconoscere la PEO a:

sig. NOVANTINI dalla Cat. B3/4 alla Cat. B3/5 a decorrere dal 1.1.2020;

sig.ra FILIPPINI dalla Cat. C4 alla Cat. C5 a decorrere dal 1.1.2020;

sig.ra MARINI dalla Cat. C4 alla Cat. C5 a decorrere dal 1.1.2020;

sig.ra GIANNINI dalla Cat. C1 alla Cat. C2 a decorrere dal 1.1.2020;

dott.ssa. BONI dalla Cat. D1 alla Cat. D2 a decorrere dal 1.1.2020;

Visto lo Statuto Comunale ed il Regolamento di Contabilità;

Visto il D.lgs 267/2000;

Acquisiti in pareri in ordine alle regolarità tecnico/contabili espressi dai funzionari responsabili ai sensi dell'art. 49 del D.lgs267/2000;

Con voti: unanimi e palesi espressi per alzata di mano;

DELIBERA

Per tutto quanto in narrativa premesso e che qui si intende integralmente riportato:

1. di approvare la RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE - VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2019 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE con le allegate schede di valutazione, parte integrante e sostanziale del presente atto, che riporta la verifica effettuata in merito al raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2019 sulla base la relazione dei Responsabili in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi programmati, come segue:

PERFORMANCE INDIVIDUALE

INDENNITA' DI RISULTATO DIRETTRICE RSA

Sulla base di quanto sopra riportato, si propone all'Amministrazione la seguente valutazione:

Dott.ssa Elisabetta Boni

A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al 100% come riportato nella scheda di valutazione depositata presso l'ufficio personale;

PERFORMANCE INDIVIDUALE

PRODUTTIVITA' OBIETTIVI INDIVIDUALI

A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV ha dato atto della valutazione dei dipendenti che concorrono alla produttività come riportato nelle apposite schede di valutazione individuale depositate presso l'ufficio personale.

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Il CCDI 2018-2020 del l'ente, ai sensi dell'art.69 del CCNL 21.05.2018, prevede che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (almeno 60/100 come da "Sistema di misurazione e valutazione performance" dell'ente). Il 30% del valore medio viene calcolato suddividendo le risorse per la performance individuale per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.

Ad una percentuale del 1% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% come indicato al comma precedente per un importo pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione di fondo allegato al presente accordo.

Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine della graduatoria stilata sulla base della valutazione riportata nella scheda individuale consegnata a tutti i dipendenti dell'Ente che partecipano alla performance individuale.

Detta graduatoria è stilata in base ai seguenti criteri:

- a) valutazione della performance individuale data dalla scheda di valutazione individuale per l'anno di riferimento;
- b) in caso di parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente i cui obiettivi hanno un peso maggiore degli altri.
- c) Il peso maggiore è dato dalla quota più elevata prevista dalla ripartizione del fondo come riportato nel prospetto allegato;
- d) in caso di ulteriore parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente con più anni di anzianità di servizio.

Dato atto che vari dipendenti sono a parità di punteggio, in applicazione del criterio lett. b il dipendente cui attribuire la maggiorazione di eccellenza è il sig. Novantini in quanto gli obiettivi che gli sono stati affidati hanno un valore più alto degli altri.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P., l'organizzazione si misura sulla base del raggiungimento degli indicatori mentre la valutazione è data dalla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati.

MISURAZIONE PERFORMANCE

L'organizzazione **si misura** sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi = **2.300** (% misurazione tutti obj) : **23 obj = 100%**

VALUTAZIONE PERFORMANCE

L'organizzazione **si valuta** sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati. : **2.300** (% valutazione tutti obj) : **23 obj = 100%**.

2. di dare atto che i contenuti della relazione sulle performance prevista dall'art.10 del D.Lgs 150/2009 sono riportati nella sopra citata RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE. Per quanto riguarda il bilancio di genere l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità come rilevabile tra l'altro dalla maggioranza della presenza femminile nelle posizioni apicali (Responsabili di Servizio). Si rimanda pertanto al "PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'" contenente le "Azioni positive" messe in atto da questa Amministrazione;

3. di liquidare ai dipendenti la produttività e il risultato previsti dal CCDI 2019 sulla base della percentuale di valutazione imputando l'onere all'int. 01021101 cap. 90 – int. 12031101 cap. 1090 – int. 12031101 cap. 1115 c/res. del bilancio di previsione 2020;

4. di riconoscere la progressione orizzontale a:

sig. NOVANTINI dalla Cat. B3/4 alla Cat. B3/5 a decorrere dal 1.1.2020;

sig.ra FILIPPINI dalla Cat. C4 alla Cat. C5 a decorrere dal 1.1.2020;

sig.ra MARINI dalla Cat. C4 alla Cat. C5 a decorrere dal 1.1.2020;

sig.ra GIANNINI dalla Cat. C1 alla Cat. C2 a decorrere dal 1.1.2020;

dott.ssa. BONI dalla Cat. D1 alla Cat. D2 a decorrere dal 1.1.2020;

5. di dare mandato agli uffici di pubblicare sul sito del Comune nell'apposita sezione "Valutazione e Trasparenza" sia questa deliberazione, sia il PDO che la RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE - VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2019 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE";

6. di dichiarare la presente deliberazione, stante l'urgenza immediatamente eseguibile con la seguente votazione unanime espressa per alzata di mano ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. 267/2000.

COMUNE DI ZAVATTARELLO

PROVINCIA DI PAVIA

Proposta di delibera di **G.C. n. 171/2020**

OGGETTO: APPROVAZIONE PROPOSTA NUCLEO DI VALUTAZIONE PERFORMANCE 2019. PROGRESSIONI ORIZZONTALI DAL 1.1.2020 – RELAZIONE PERFORMANCE.

Il sottoscritto Segretario Comunale, in relazione alla proposta di deliberazione in alto citata

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE:

- SOTTO IL PROFILO DELLA REGOLARITA' TECNICA AI SENSI DELL' ART. 49 D.LVO 18 AGOSTO 2000 N. 267;

ZAVATTARELLO, li 09-12-2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. UMBERTO FAZIA MERCADANTE

COMUNE DI ZAVATTARELLO

PROVINCIA DI PAVIA

Proposta di delibera di **G.C. n. 171/2020**

OGGETTO: APPROVAZIONE PROPOSTA NUCLEO DI VALUTAZIONE PERFORMANCE 2019. PROGRESSIONI ORIZZONTALI DAL 1.1.2020 – RELAZIONE PERFORMANCE.

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Finanziario, in relazione alla proposta di deliberazione in alto citata

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE:

- SOTTO IL PROFILO DELLA REGOLARITA' CONTABILE E COPERTURA FINANZIARIA AI SENSI DELL' ART. 49 D.LVO 18 AGOSTO 2000 N. 267;

ZAVATTARELLO, li 09-12- 2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
DOTT. SIMONE TIGLIO

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE
DOTT. SIMONE TIGLIO

IL SEGRETARIO COMUNALE
UMBERTO FAZIA MERCADANTE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
(ART.134, LEGGE 18.08.2000, N. 267)

Si certifica che la suesesa deliberazione non soggetta al controllo preventivo di legittimità, è stata pubblicata nelle forme di legge all' Albo Pretorio del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi del 3 comma dell' art. 134 della legge 18 agosto 2000 , n. 267.

Addì IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. UMBERTO FAZIA MERCADANTE

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco
Firmato digitalmente
F.to : Tiglio Simone

Il Segretario Comunale
Firmato digitalmente
F.to : Umberto Fazia Mercadante

Copia conforme all'originale firmato digitalmente, per gli usi consentiti dalla Legge.

lì, _____

Il Segretario Comunale
Umberto Fazia Mercadante