



COMUNE DI COLONNELLA

PROVINCIA DI TERAMO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE - ORIGINALE

N. 70 Del 29/11/2019	OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA NUOVA METODOLOGIA PER L'ATTRIBUZIONE AI DIPENDENTI DELLE PREMIALITA' COLLEGATE ALLA PERFORMANCE.
---------------------------------------	---

L'anno **duemiladiciannove** addì **ventinove** del mese di **novembre** alle ore **12,30** si è riunita la Giunta Comunale, con l'intervento dei signori:

			Presente	Assente
1	POLLASTRELLI LEANDRO	Sindaco - Presidente	X	
2	PEPERINI ARMANDO	Vice Sindaco	X	
3	CAPPONI MAURO	Assessore		X
4	FICCADENTI GIOVANNI	Assessore		X
5	PONTUTI MIRELLA	Assessore	X	

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97, comma 4°, lettera a), del D.Lgs. n. 267/2000, il Segretario Comunale Dott. Giampaolo Paolucci.

Il Geom. Pollastrelli Leandro, assunta la Presidenza in qualità di Sindaco, constatato che il numero degli intervenuti rende legale e valida la seduta, la dichiara aperta ed invita i presenti a trattare la materia in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'art. 3 del decreto legislativo 26 ottobre 2009 n. 150, il quale, a seguito delle modifiche e integrazioni apportate allo stesso dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 174, attualmente tra l'altro prevede:

- al comma 4, "Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.";
- al comma 5, "Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.;

VISTO l'art. 68 del CCNL per il comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, che disciplina gli utilizzi del Fondo risorse decentrate, tra i quali prevede i premi correlati alla performance organizzativa e individuale;

DATO ATTO che per la valutazione della performance dei dipendenti titolari di posizione organizzativa si applica il sistema approvato nell'ambito dell'Unione di Comuni Val Vibrata;

RILEVATA la necessità di approvare una metodologia adeguata alla normativa sopra richiamata per l'attribuzione ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa delle premialità collegate alla performance;

ESAMINATO e ritenuto meritevole di approvazione lo schema di "Metodologia per l'attribuzione ai dipendenti delle premialità collegate alla performance" approvato in data 29.11.2019 dal Nucleo di Valutazione istituito presso l'Unione di Comuni Val Vibrata ed allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che il predetto schema, ai sensi dell'art. 5 del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018, è stato trasmesso alle OO.SS. territoriali con pec in data 22.11.2019;

ATTESA la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000;

ACQUISITO, sulla proposta relativa alla presente deliberazione, il parere favorevole espresso dal Segretario comunale in ordine alla regolarità tecnica, a norma dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

VISTI:

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- i vigenti CCNL di riferimento;
- lo Statuto comunale;

CON VOTO UNANIME, reso nelle forme di legge,

DELIBERA

1. La narrativa in premessa costituisce parte integrante e sostanziale del deliberato;
2. DI APPROVARE lo schema di "Metodologia per l'attribuzione ai dipendenti delle premialità collegate alla performance" approvato in data 29.11.2019 dal Nucleo di Valutazione istituito

presso l'Unione di Comuni Val Vibrata ed allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

3. DI DARE ATTO che la nuova metodologia per l'attribuzione ai dipendenti delle premialità collegate alla performance si applicherà a partire dall'annualità 2019;
4. DI COMUNICARE la presente deliberazione e l'allegata metodologia per l'attribuzione ai dipendenti delle premialità collegate alla performance alla RSU, alle OO.SS. territoriali e al Nucleo di Valutazione istituito presso l'Unione di Comuni Val Vibrata;
5. DI COMUNICARE la presente deliberazione, in elenco, contestualmente alla pubblicazione sull'Albo pretorio, ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000;
6. DI DICHIARARE, con separata e parimenti unanime votazione, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA
Ai sensi di art. 49 del D.lgs. n. 267/2000



FAVOREVOLE

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Giampaolo Paolucci





COMUNE DI COLONNELLA

Provincia di Teramo

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:

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

2. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

2.1. 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

2.2. Sarà possibile attribuire un punteggio superiore a 17 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.

2.3. Nel corso dell'anno di valutazione il dirigente 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.

2.4. Al fine di assicurare omogeneità al processo valutativo, anche in considerazione degli effetti conseguenti all'utilizzo degli esiti ai fini della progressione economica o di altri istituti, la valutazione nei confronti dei dipendenti viene proposta dal dirigente / responsabile competente in sede di conferenza dirigenziale, presieduta dal Nucleo di valutazione. La conferenza valida la proposta di valutazione e può modificarla a maggioranza dei suoi componenti.

3. CONCORRENZA NELLA RIPARTIZIONE DEL PREMIO COLLEGATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

a) Determinazione del budget attribuito alla performance individuale

All'inizio di ciascun anno di valutazione 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).

NOME DEL DIPENDENTE _____

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

3. Grado di partecipazione e contributo al risultato

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

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

PUNTEGGIO COMPLESSIVO _____

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
GEOM. LEANDRO POLLASTRELLI

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. GIAMPAOLO PAOLUCCI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente delibera è affissa all'Albo Pretorio on line del Comune di Colonnella dal 02/12/2019 al 17/12/2019 per rimanervi gg.15 consecutivi, ai sensi dell'art.124, comma 1 del D.lgs. n. 267/2000.

La presente delibera contestualmente all'affissione è inviata in elenco ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000, con nota prot. n. 9180 del 02/12/2019.

p.IL RESPONSABILE DI AREA t.a.
DOTT. ANDREA IACCHEO

IL SINDACO
GEOM. LEANDRO POLLASTRELLI

ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

☒ La presente deliberazione è divenuta immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000

☐ La presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ ai sensi dell'art. 134, comma 3 del D.Lgs. n. 267/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. GIAMPAOLO PAOLUCCI