



COMUNE DI MALNATE

Provincia di Varese

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 132/2016 Registro Deliberazioni

ADUNANZA DEL 21/11/2016

Oggetto: MODIFICA AL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MALNATE

L'anno 2016 addì 21 del mese di 11 alle ore 14:00 si è riunita la Giunta appositamente convocata.

All'appello risultano:

ASTUTI SAMUELE	SINDACO	Presente
BATTAINI ANGELO	VICE SINDACO	Presente
RIGGI GIUSEPPE	ASSESSORE	Presente
FORTIS GIORGIO	ASSESSORE	Presente
BELLIFEMINE MARIA IRENE	ASSESSORE	Presente
CROCI MARIA	ASSESSORE	Presente

Assenti: 0,

Partecipa il SEGRETARIO PIETRI ANTONELLA.

Accertata la validità dell'adunanza il Sig. ASTUTI SAMUELE in qualità di SINDACO ne assume la presidenza, dichiarando aperta la seduta e invitando la Giunta a deliberare in merito all'oggetto sopra indicato.

Su relazione dell'Assessore FORTIS GIORGIO.



COMUNE DI MALNATE

Provincia di Varese

LA GIUNTA COMUNALE

DATO ATTO che l'attuale Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale del Comune di Malnate è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.111 del 22 settembre 2014, esecutiva ai sensi di legge;

RICHIAMATA la propria deliberazione n.129 del 14 novembre 2016, con la quale si prende atto della sottoscrizione in data 9 novembre 2016 dell'Accordo decentrato riguardante la distribuzione del fondo aggiuntivo di cui deliberazione di Giunta Comunale n.17 del 30 marzo 2012 (piano di razionalizzazione della spesa) e alla modifica del vigente sistema di valutazione;

DATO ATTO che la Giunta Comunale, esaminata l'allegata proposta di modifica sistema di valutazione, ritiene di condividerla e farla propria;

DATO ATTO che la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente e pertanto, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.lgs. 267/2000 non necessita del parere di regolarità contabile;

VISTO il T.U. sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000, n.267 e s.m.i.;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del responsabile dell'area Organizzazione ai sensi dell'art.49 comma 1 del Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali approvato con D.Lgs. 18/08/2000 n. 267;

CON voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge,

DELIBERA

- 1) **DI APPROVARE** quanto modificato al vigente sistema di valutazione dei dipendenti del Comune di Malnate e dettagliatamente riportato nell'Accordo decentrato sottoscritto in data 9 novembre 2016, quale risultante dall'allegato documento, che contestualmente si approva e viene a fare parte integrante del presente atto.
- 2) **DI DARE ATTO** che il nuovo sistema di valutazione troverà applicazione a partire dalla valutazione della performance relativa all'esercizio 2015.
- 3) **DI TRASMETTERE** copia della presente deliberazione alle organizzazioni sindacali di rappresentanza.

SUCCESSIVAMENTE la Giunta comunale, considerata l'urgenza di provvedere in merito, con voto unanime,

DELIBERA

di rendere immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. n.267/2000.



COMUNE DI MALNATE

Provincia di Varese

Approvato e sottoscritto con firma digitale:

II SINDACO
ASTUTI SAMUELE

II SEGRETARIO
PIETRI ANTONELLA



COMUNE DI MALNATE
PROVINCIA DI VARESE

Modifica alla metodologia del sistema di valutazione

Premessa

In sede di prima applicazione della nuova metodologia di valutazione del Comune di Malnate, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 111 del 22 settembre 2014, è emersa una criticità del sistema inerente la ponderazione percentuale tra obiettivi e comportamenti organizzativi; i Responsabili di Servizio hanno sottolineato un eccessivo sbilanciamento tra questi due elementi di valutazione tra i diversi profili professionali dell'Ente. Il Segretario Comunale conseguentemente ha formalizzato alla Giunta Comunale una proposta di modifica, rispetto alla quale la Giunta Comunale si è espressa favorevolmente nella seduta del 15 febbraio 2016.

La proposta è stata poi oggetto di lunga e laboriosa fase di contrattazione con la parte Sindacale, conclusasi nel mese di novembre e che ha consentito di formalizzare la modifica della metodologia attraverso cui erogare i compensi incentivanti la produttività ai dipendenti e la retribuzione di risultato ai Titolari di posizioni organizzative secondo quanto di seguito evidenziato.

La nuova metodologia

I FATTORI DI VALUTAZIONE

Viene confermato il sistema prevedendo che ogni dipendente sia valutato non solo sulla sua capacità professionale ma anche sulla capacità di contribuire alla realizzazione degli obiettivi di lavoro.

La valutazione dei comportamenti organizzativi

Gli attuali fattori di valutazione dei comportamenti organizzativi sono confermati e riguardano la :

- ✓ Capacità di definire gli obiettivi del proprio lavoro
- ✓ Capacità di programmare le proprie attività
- ✓ Capacità di realizzare le attività di servizio
- ✓ Capacità di controllare le attività e i risultati del proprio lavoro
- ✓ Capacità di gestire le informazioni di servizio
- ✓ Capacità di gestire i mezzi e gli strumenti di lavoro
- ✓ Capacità di gestire le relazioni ✓
- ✓ Capacità di gestire se stessi nel proprio lavoro
- ✓ Capacità di risolvere i problemi di lavoro

La valutazione degli obiettivi

La valutazione dei dipendenti e dei titolari di P.O. si completa con la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna area organizzativa,

La valutazione di ogni obiettivo è determinata assegnando un punteggio riferibile al grado di raggiungimento così come sottoelencato:

- Obiettivo conseguito: punti 100
- Obiettivo parzialmente conseguito: punti 80
- Obiettivo sufficientemente conseguito: punti 60
- Obiettivo non conseguito: punti 0

Si ritiene inoltre opportuno integrare l'attuale metodologia precisando che, **esclusivamente per gli obiettivi con indicatori misurabili**, il loro grado di raggiungimento sia valutato secondo il seguente schema

Obiettivo Programmato	% Scostamento	% raggiungimento
A	0	100%
A	Inferiore 20%	80%
A	Superiore al 20% e fino al 40 %	60%
A	Superiore al 40%	0%

La nuova correlazione tra i valori del punteggio relativo ai comportamenti e di quello relativo agli obiettivi, è determinata differentemente, in ragione della categoria professionale del dipendente, secondo gli indici percentuali sottoelencati :

Categoria professionale	Punteggi comportamenti Organizzativi	Punteggi raggiungimento obiettivi
B	60	40
C	50	50
D	35	65
PO	30	70

L'ATTRIBUZIONE DEL COMPENSO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA'

La definizione della quota individuale del premio di produttività viene confermata e sarà determinata dal rapporto tra l'entità del fondo incentivante la produttività e il numero di dipendenti, e sarà attribuita a ogni dipendente in misura percentuale in relazione al punteggio di valutazione ottenuto, così come indicata nei prospetti che seguono :

FASCE DI PUNTEGGIO PER LA CORRESPONSIONE QUOTA INDIVIDUALE

PREMIO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA' AI DIPENDENTI

Fascia	Valutazione	Centesimi	% QUOTA INDIVIDUALE PREMIO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA' Categoria B-C-D
I° Fascia:	valutazione inadeguata	0-59	0%
II° Fascia:	valutazione adeguata	60-69	20%
III° Fascia:	valutazione buona	70-79	50%
IV° Fascia:	valutazione ottima	80/89	70%
V° Fascia:	valutazione eccellente	90-100	100%

**FASCE DI PUNTEGGIO PER LA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
DEI TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Fascia	Valutazione	Centesimi	% Retribuzione di risultato
I° Fascia:	valutazione inadeguata	0-59	0%
II° Fascia:	valutazione adeguata	60-69	20%
III° Fascia:	valutazione buona	70-79	50%
IV° Fascia:	valutazione ottima	80/89	70%
V° Fascia:	valutazione eccellente	90-100	100%

La corresponsione della retribuzione di risultato, la percentuale di attribuzione come definita nel prospetto precedente è calcolata sul valore massimo di retribuzione di risultato

previsto dalla legge in relazione alla retribuzione di posizione assegnata concretamente per ciascun anno al singolo titolare di posizione organizzativa .

Viene infine confermato che l'erogazione del premio incentivante e della retribuzione di risultato avverrà quando i giorni di effettiva presenza, saranno pari ad almeno sei mesi nell'anno di riferimento, considerando tali anche le assenze per infortuni sul lavoro, per permessi sindacali e quelle conseguenti all'astensione obbligatoria per maternità.

La quota così assegnata va parametrata in caso di part time in ragione della percentuale di ore di servizio.

IL PROCESSO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

I valutatori

Il processo di valutazione deve essere attivato annualmente dai Titolari delle Posizioni Organizzative nei confronti dei dipendenti comunali, e dal Nucleo di Valutazione di nei confronti dei Titolari delle Posizioni Organizzative dopo l'approvazione del rendiconto finanziario al fine della corretta valutazione dei gli obiettivi assegnati.

Viene ribadita la indispensabilità di effettuare da parte dei Responsabili di Servizio una verifica delle prestazioni professionali e degli obiettivi in una fase intermedia ,appena dopo il primo semestre di lavoro, che sarà svolta attraverso un colloquio con il dipendente, in cui vengano trattati tutti gli elementi contenuti nelle schede dei comportamenti organizzativi e verificato lo stato di attuazione degli obiettivi.



COMUNE DI MALNATE

Provincia di Varese

UFFICIO PERSONALE

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta n. 1447/2016 dell' UFFICIO PERSONALE ad oggetto: MODIFICA AL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MALNATE si esprime, ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

Malnate li, 21/11/2016

Sottoscritto dal Responsabile dell'Area
(PIETRI ANTONELLA)
con firma digitale



COMUNE DI MALNATE

Provincia di Varese

UFFICIO MESSI

Attestazione di Pubblicazione

Delibera N. 132 del 21/11/2016

UFFICIO PERSONALE

Oggetto: MODIFICA AL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MALNATE.

La su estesa deliberazione viene oggi pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 21 comma 2° dello Statuto vigente.

Malnate, 28/11/2016

Sottoscritta
(AGRESTA CINZIA)
con firma digitale

Documento firmato digitalmente: la firma autografa è sostituita con l'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile, ai sensi dell'articolo 21 e 24. D.Lgs.82/2005



COMUNE DI MALNATE

Provincia di Varese

Certificato di Esecutività

Delibere di Giunta **N. 132 del 21/11/2016**

UFFICIO PERSONALE

**Oggetto: MODIFICA AL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL
COMUNE DI MALNATE.**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 09/12/2016 essendo decorsi 10 giorni dall'inizio della pubblicazione all'Albo Pretorio on-line di questo Comune senza che siano stati sollevati rilievi.

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile..

Malnate, 12/12/2016

Sottoscritto dal Segretario Generale
PIETRI ANTONELLA
con firma digitale

Documento firmato digitalmente: la firma autografa è sostituita con l'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile, ai sensi dell'articolo 21 e 24. D.Lgs.82/2005



COMUNE DI MALNATE

Provincia di Varese

Segretario Generale

Attestazione di Avvenuta Pubblicazione

Delibere di Giunta N. 132 del 21/11/2016

UFFICIO PERSONALE

Oggetto: MODIFICA AL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MALNATE.

Si attesta che il presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio per 15 gg. Consecutivi, dal 28/11/2016 al 13/12/2016

Malnate, 14/12/2016

Sottoscritta
(PIETRI ANTONELLA)
con firma digitale

Documento firmato digitalmente: la firma autografa è sostituita con l'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile, ai sensi dell'articolo 21 e 24. D.Lgs.82/2005