



COMUNE DI MODENA

N. 229/2018 Registro Deliberazioni di Giunta

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE SEDUTA DEL 22/05/2018

L'anno 2018 il giorno 22 del mese di maggio alle ore 12:00 nella Residenza Comunale di Modena, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

MUZZARELLI GIAN CARLO	Sindaco	Presente
CAVAZZA GIANPIETRO	Vice-Sindaco	Presente
VANDELLI ANNA MARIA		Presente
URBELLI GIULIANA		Presente
GUERZONI GIULIO		Presente
FERRARI LUDOVICA CARLA		Assente
BOSI ANDREA		Presente
GUADAGNINI IRENE		Presente
FILIPPI ALESSANDRA		Presente

Assenti Giustificati: Ferrari Ludovica Carla.

Assiste il Segretario Generale DI MATTEO MARIA.

Il Presidente pone in trattazione il seguente

OGGETTO n. 229

AVVIO DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE RIFERITO ALLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DEI DIPENDENTI E DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ANNO 2017, FINALIZZATO ALL'EROGAZIONE DEI COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI PER I DIPENDENTI E DEL PREMIO DI RISULTATO PER GLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA - APPROVAZIONE DEL VERBALE DI ACCORDO N. 3-2018 SOTTOSCRITTO DALL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE E DALLE RAPPRESENTANZE SINDACALI

LA GIUNTA COMUNALE

Valutato il verbale di accordo n. 3/2018 avente per oggetto: "Avvio del processo di valutazione riferito alle prestazioni individuali dei dipendenti e degli incaricati di posizione organizzativa dell'anno 2017, finalizzato all'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi per i dipendenti e del premio di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa", sottoscritto in data 07/05/2018 dall'Amministrazione comunale, dalle R.S.U. del Comune di Modena e dalle OO.SS. di categoria che, allegato alla presente deliberazione, ne costituisce parte integrante;

Richiamato l'art. 48 del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL.;

Visto il parere favorevole del Dirigente Responsabile del Settore Risorse umane e strumentali, dott.ssa Lorena Leonardi, espresso in ordine alla regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL.;

Visto il parere favorevole del Ragioniere Capo, dott.ssa Stefania Storti, espresso in merito alla regolarità contabile ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, T.U. Ordinamento EE.LL.;

Ad unanimità di voti espressi in forma palese;

D e l i b e r a

- di approvare il verbale n. 3/2018 avente per oggetto: "Avvio del processo di valutazione riferito alle prestazioni individuali dei dipendenti e degli incaricati di posizione organizzativa dell'anno 2017, finalizzato all'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi per i dipendenti e del premio di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa", sottoscritto in data 07/05/2018 dall'Amministrazione comunale, dalle R.S.U. del Comune di Modena e dalle OO.SS. di categoria che, allegato alla presente deliberazione, ne costituisce parte integrante.

Inoltre

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuto che ricorrano particolari motivi di urgenza;

Visto l'art. 134 c. 4 del D.Lgs. n. 267/2000, T.U. Ordinamento EE.LL.;

Ad unanimità di voti espressi in forma palese;

D e l i b e r a

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale:

Il Sindaco
MUZZARELLI GIAN CARLO

Il Segretario Generale
DI MATTEO MARIA



Comune di Modena

Settore Risorse Umane e Strumentali

Verbale di accordo N° 3 /2018

P.G. 65520 /2018

Accordo provvisorio:

AVVIO DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE RIFERITO ALLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DEI DIPENDENTI E DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ANNO 2017, FINALIZZATO ALL'EROGAZIONE DEI COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI PER I DIPENDENTI E DEL PREMIO DI RISULTATO PER GLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

L'Amministrazione comunale, le R.S.U. del Comune di Modena e le OO.SS. di categoria

Valutata l'opportunità di procedere in tempi brevi alla valutazione delle prestazioni individuali relative all'anno 2017 e comunque entro giugno 2018, come previsto dalla determinazione del direttore generale n. 492/2011 e successive modificazioni;

Valutato che l'attività istruttoria di valutazione delle performance individuali dei dipendenti e degli incaricati di posizione organizzativa finalizzata all'erogazione rispettivamente degli incentivi di produttività e del premio di risultato richiede una tempistica di attuazione di alcuni mesi, in cui applicare il sistema di valutazione della performance individuale dei dipendenti, come definito nella deliberazione della giunta comunale n.233 del 26/4/2011 e successive modificazioni, con la quale sono state approvate – in ottemperanza al D.lgs 150/2009 – la metodologia e le schede di valutazione delle prestazioni individuali relative ai dirigenti, agli incaricati di posizione organizzativa e al restante personale dell'ente;

Ritenuto quindi opportuno procedere alla sottoscrizione del presente accordo provvisorio per poter dare avvio all'istruttoria dell'attività valutativa, finalizzata alla distribuzione degli incentivi di produttività e del premio di risultato per le posizioni organizzative, in attesa di sottoscrivere il contratto decentrato anno 2017 definitivo;

Considerato che per poter procedere alla valutazione delle prestazioni individuali risulta necessario, nelle more della sottoscrizione del contratto decentrato anno 2017, definire in via generale alcuni criteri, rinviando al contratto decentrato l'individuazione degli altri criteri, delle somme specifiche, nonché le eventuali modalità di compensazione, di assorbimento, di proporzionamento degli stessi incentivi;

CONCORDANO

- di dare avvio al processo di **valutazione delle prestazioni individuali dei dipendenti** relative all'anno 2017, finalizzato all'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sulla base dei criteri di seguito riportati;
- che la correlazione tra il punteggio di valutazione e l'incentivo di produttività (fattore di correlazione merito-premio), il fattore di correlazione contrattuale, l'entità delle somme destinate ai singoli incentivi di produttività generale e delle produttività specifiche, le tempistiche dei ricorsi, nonché le eventuali modalità di compensazione, di assorbimento, di proporzionamento degli stessi saranno definiti con l'approvazione del contratto decentrato dell'anno 2017;
- di definire che i criteri di valutazione delle prestazioni individuali dei dipendenti anno 2017 di seguito riportati sono indicati in via generale:

Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

I) destinatari degli incentivi di produttività

1. L'incentivo di produttività può essere attribuito a tutti i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno 2 mesi (60 giorni netti) di effettivo servizio rispetto ai 360 giorni lordi dovuti. Anche per le assunzioni in corso di anno sono necessari minimo 60 giorni netti di effettivo servizio prestato, indipendentemente dai giorni lordi di presenza in servizio. Per le cessazioni avvenute in corso d'anno e per il personale comandato presso altri enti che rientra nel Comune di Modena, i giorni minimi netti di presenza in servizio vengono calcolati in relazione ai giorni lordi dovuti, mantenendo la stessa proporzione di 60 giorni netti rispetto ai 360 lordi.
2. Per i dipendenti a tempo determinato il requisito è essere stati in servizio nell'anno di riferimento almeno dal 15-1 al 30-12 (giorni lordi); anche per questi tempi determinati vale il requisito di almeno 2 mesi (60 giorni netti) di effettivo servizio.
3. E' escluso il personale a tempo determinato a cui sia stato attribuito un assegno *ad personam* sostitutivo dei compensi accessori.
4. Per i dipendenti con contratto a tempo determinato i mesi di servizio a tempo determinato vengono sommati in caso di assunzione a tempo indeterminato, qualora non vi sia interruzione del servizio.
5. Gli insegnanti scuola infanzia e gli educatori a tempo determinato devono avere un contratto annuale che cominci entro il 30-9 dell'anno precedente a quello di riferimento con un incarico pari almeno a 25 ore settimanali. Per questi tempi determinati vale il requisito di almeno 2 mesi (60 giorni netti) di effettivo servizio.
6. Ai dipendenti distaccati o comandati presso altri enti, qualora non percepiscano l'incentivo di produttività da parte degli enti medesimi nel periodo di distacco/comando, viene erogato il premio base correlato relativo alla categoria giuridica di inquadramento.
7. Ai lavoratori che fruiscono dei distacchi sindacali di cui all'art.5 del CCNL quadro del 7.8.1998 viene erogato il premio base correlato relativo alla categoria giuridica di inquadramento, ai sensi dell'art. 39 del CCNL 22.1.2004.

II) correlazione tra punteggio di valutazione e valore della quota dell'incentivo di produttività

1. L'erogazione degli incentivi di produttività può essere fatta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione in base al quale ogni dirigente di settore, avvalendosi eventualmente dei suoi collaboratori, procede entro i primi 15 giorni di giugno a valutare il proprio personale, utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale come definita nella deliberazione della giunta comunale n. 233/2011 e successive modificazioni.

2. La scheda di valutazione, articolata in 3 aree, produce un punteggio finale complessivo che può oscillare tra 0 e 120 punti.

3. La correlazione tra il punteggio di valutazione e l'incentivo di produttività (correlazione merito-premio) verrà definita con l'approvazione del contratto decentrato dell'anno 2017, così come il fattore di correlazione contrattuale.

III) modalità di individuazione del valore delle quote di produttività

1. L'individuazione del valore della X (premio base) avviene a consuntivo del processo di valutazione.

2. Ogni dirigente di settore procede con la valutazione del personale afferente il settore con il vincolo di attribuzione dei punteggi 110 e 120 ad un massimo del 40% del personale del settore.

Per l'anno 2017, il suddetto limite del 40% viene calcolato con riferimento al numero complessivo di personale che è stato presente nell'anno di riferimento in quel settore.

Ciò significa che al massimo al 40% del personale di ciascun settore potrà essere attribuita la quota più alta del premio di produttività, nello spirito dell'anno 2016.

Se un dipendente nel corso dell'anno di riferimento ha cambiato settore, sarà conteggiato, anche ai fini della determinazione del 40%, nel settore in cui ha svolto più mesi di servizio; nel caso in cui i mesi di servizio risultassero pari, sarà conteggiato nell'ultimo settore in cui ha svolto servizio.

Per quanto concerne i periodi di servizio alle dipendenze dell'Ente inferiori all'anno per effetto di cessazioni e assunzioni, le quote di produttività saranno, successivamente alla valutazione, proporzionate ai periodi stessi.

L'attribuzione dei punteggi 110 e 120 negli anni passati non può costituire alcun automatismo per le successive valutazioni.

IV) mobilità interne all'Ente

Se un dipendente, nel corso dell'anno di riferimento, ha cambiato settore o dirigente di settore, il dirigente di settore a cui viene inviato il tabulato con il nome del dipendente interessato a tale eventualità, deve accordarsi con il/i dirigente/i che si sono alternati per definire la valutazione relativa alla prestazione nel corso dell'anno in oggetto.

V) assenze e part-time

Nell'erogazione degli incentivi in oggetto non è consentito l'utilizzo di automatismi comunque denominati; pertanto, per quanto concerne le assenze (ivi compresi i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale - art. 9 comma 3 del D. Lgs n. 150/2009), è il dirigente che, nel formulare la sua valutazione, può giudicare l'eventuale effettiva incidenza delle stesse sulla valutazione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi (area 2 della scheda di valutazione), senza tradurre tale valutazione in un computo matematico (fatta salva la salvaguardia delle assenze per infortunio - art. 22 comma 1 CCNL del 6.7.1995), lo stesso dicasi per gli operatori con prestazione di lavoro a tempo parziale, per i quali la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi (area 3 della scheda di valutazione) prescinde dal profilo orario. Non è quindi possibile attribuire, con riferimento all'area 3 della scheda, un punteggio più basso in relazione al profilo orario del dipendente valutato.

VI) consegna delle schede di valutazione e ricorsi

Le schede di valutazione saranno tassativamente consegnate al dipendente tramite colloquio individuale, nel corso del quale il dirigente o suo delegato deve illustrare nel dettaglio al dipendente i fattori che hanno portato ad attribuire i relativi punteggi.

I dipendenti possono presentare ricorso avverso la valutazione al Dirigente di settore e per conoscenza al Direttore Generale, entro un termine che sarà fissato nell'accordo decentrato 2017 e richiedere un colloquio finalizzato alla discussione delle motivazioni dei ricorsi, in cui parteciperanno il dirigente di settore ed il diretto responsabile della persona interessata. Il dipendente può richiedere la presenza di un rappresentante sindacale non dipendente dell'Ente.

Le risposte ai ricorsi devono essere date ai dipendenti interessati entro un termine che sarà fissato nell'accordo decentrato anno 2017.

L'eventuale accoglimento dei ricorsi non può comunque comportare in ciascun settore il superamento della quota del 40% delle valutazioni pari a 110-120 punti.

Infine, l'eventuale accoglimento dei ricorsi non determina un ricalcolo del valore della X.

CONCORDANO ALTRESÌ

- di dare avvio al processo di **valutazione delle prestazioni individuali delle posizioni organizzative** relative all'anno 2017, finalizzato all'erogazione della retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa;

- che la correlazione tra il punteggio di valutazione e il premio di risultato (fattore di correlazione merito-premio), l'entità della somma destinata alla retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa, le tempistiche dei ricorsi, nonché le eventuali modalità di compensazione, di assorbimento, di proporzionamento degli stessi saranno definiti con l'approvazione del contratto decentrato dell'anno 2017;

- di definire che i criteri di valutazione delle prestazioni individuali delle posizioni organizzative anno 2017 di seguito riportati sono indicati in via generale:

Retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa

La retribuzione di risultato relativa all'anno 2017 viene corrisposta agli incaricati di posizione organizzativa dopo l'attuazione del processo di valutazione, utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale come definita nella deliberazione della giunta comunale n. 233/2011 e successive modificazioni, ed in base ai seguenti criteri:

1. il suddetto compenso viene erogato a meno di dichiarazione del dirigente responsabile, che attesta l'impossibilità della valutazione del raggiungimento dei risultati previsti per l'intero anno, a causa dell'assenza prolungata dal servizio dell'incaricato di posizione organizzativa.
2. la correlazione tra il punteggio di valutazione e il premio di risultato sarà definita nel contratto decentrato anno 2017;
3. l'individuazione del valore della X (premio base) avviene a consuntivo del processo di valutazione ed una volta determinata la destinazione dei fondi ed indipendentemente dalla categoria giuridica di appartenenza;
4. ogni dirigente di settore procede con la valutazione degli incaricati di posizione organizzativa con il vincolo di attribuzione dei punteggi 110 e 120 ad un massimo del 40% rispetto al totale di Ente degli incaricati di posizione organizzativa: ciò significa che massimo al 40% degli incaricati di posizione organizzativa può essere attribuita la quota più alta del premio di risultato. Il suddetto limite del 40% viene calcolato con riferimento al numero complessivo di incaricati di posizione

organizzativa che sono stati presenti nell'anno di riferimento, con riferimento all'attuale assetto direzionale;

5. per quanto concerne i periodi di incarico di posizione organizzativa inferiori all'anno, le quote di premio di risultato saranno, successivamente alla valutazione, proporzionate ai periodi stessi;

6. se un dipendente, nel corso dell'anno di riferimento, ha cambiato settore o dirigente di settore, come in alcuni casi correlati alla riorganizzazione dell'assetto direzionale, il dirigente di settore attuale deve accordarsi con il/i dirigente/i che si sono alternati per definire la valutazione relativa alla prestazione nel corso dell'anno in oggetto;

7. le schede di valutazione vanno consegnate agli incaricati di posizione organizzativa tramite colloquio individuale;

8. gli incaricati di posizione organizzativa possono presentare ricorso avverso la valutazione al dirigente di settore e per conoscenza al Direttore Generale, entro un termine che sarà definito nel contratto decentrato anno 2017; l'eventuale accoglimento dei ricorsi non può comunque comportare il superamento della quota del 40% delle valutazioni pari a 110-120 punti; infine, l'eventuale accoglimento dei ricorsi non determina un ricalcolo del valore della X.

Le parti convengono di aprire entro il 31 maggio 2018 il tavolo negoziale sulla revisione, per l'anno 2018, dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale e collettiva dei dipendenti nel rispetto delle norme nazionali e dei CCNL vigenti.

Modena, 7 maggio 2018

Per l'Amministrazione

Per le R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali

firmato

FP – CGIL

firmato

CISL – FP

firmato

UIL – FPL

/

CSA Regioni e Autonomie
Locali

/

DiCCAP (Snalcc – Fenal –
Sulpm)

firmato

R.S.U

firmato



COMUNE DI MODENA

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA
SETTORE RISORSE UMANE E STRUMENTALI**

OGGETTO: AVVIO DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE RIFERITO ALLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DEI DIPENDENTI E DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ANNO 2017, FINALIZZATO ALL'EROGAZIONE DEI COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI PER I DIPENDENTI E DEL PREMIO DI RISULTATO PER GLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA - APPROVAZIONE DEL VERBALE DI ACCORDO N. 3-2018 SOTTOSCRITTO DALL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE E DALLE RAPPRESENTANZE SINDACALI

Si esprime il parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione n. 1321/2018, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL.;

Modena li, 17/05/2018

Sottoscritto dal Dirigente
(LEONARDI LORENA)
con firma digitale



COMUNE DI MODENA

ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA Settore Risorse Finanziarie e Affari Istituzionali

OGGETTO: AVVIO DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE RIFERITO ALLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DEI DIPENDENTI E DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ANNO 2017, FINALIZZATO ALL'EROGAZIONE DEI COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI PER I DIPENDENTI E DEL PREMIO DI RISULTATO PER GLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA - APPROVAZIONE DEL VERBALE DI ACCORDO N. 3-2018 SOTTOSCRITTO DALL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE E DALLE RAPPRESENTANZE SINDACALI

NON si attesta l'esistenza della copertura finanziaria della spesa relativa alla presente proposta di deliberazione n. 1321/2018, ai sensi degli artt. 147 bis, comma 1, e 153, comma 5, del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL., in quanto NON RICHIESTA.

Modena li, 18/05/2018

Sottoscritto dal Dirigente
(STORTI STEFANIA)
con firma digitale



COMUNE DI MODENA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE **Settore Risorse Finanziarie e Affari Istituzionali**

OGGETTO: AVVIO DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE RIFERITO ALLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DEI DIPENDENTI E DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ANNO 2017, FINALIZZATO ALL'EROGAZIONE DEI COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI PER I DIPENDENTI E DEL PREMIO DI RISULTATO PER GLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA - APPROVAZIONE DEL VERBALE DI ACCORDO N. 3-2018 SOTTOSCRITTO DALL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE E DALLE RAPPRESENTANZE SINDACALI

Si esprime parere FAVOREVOLE in merito alla regolarita' contabile della presente proposta di deliberazione n. 1321/2018, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL.

Modena li, 18/05/2018

Sottoscritto dal Dirigente
(STORTI STEFANIA)
con firma digitale



COMUNE DI MODENA

ATTESTAZIONE DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Deliberazione di Giunta n. 229 del 22/05/2018

OGGETTO : AVVIO DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE RIFERITO ALLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DEI DIPENDENTI E DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA DELL'ANNO 2017, FINALIZZATO ALL'EROGAZIONE DEI COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI PER I DIPENDENTI E DEL PREMIO DI RISULTATO PER GLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA - APPROVAZIONE DEL VERBALE DI ACCORDO N. 3-2018 SOTTOSCRITTO DALL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE E DALLE RAPPRESENTANZE SINDACALI

La presente Deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi a decorrere dal 30/05/2018 ed è immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c. 4 del D.lgs n. 267/2000

Modena li, 15/06/2018

**II SEGRETARIO GENERALE
(DI MATTEO MARIA)
con firma digitale**



COMUNE DI MODENA