

DECRETO N. 21 DEL 13 DICEMBRE 2017

OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2017
DEFINIZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE, PER IL PERSONALE
TITOLARE DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PER IL RIMANENTE PERSONALE.

L'anno 2017, il giorno tredici del mese di dicembre

IL DIRETTORE GENERALE

PREMESSO che il D. Lgs. n. 150/2009, di attuazione della legge delega n. 15/2009 ha disposto il "rinnovo" del sistema di valutazione permanente del personale dipendente, con l'obbligo per gli enti locali, a norma dell'art. 16 dello stesso decreto, di adottare la nuova metodologia di valutazione delle performance, con l'esplicito scopi di "migliorare la qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;

RICHIAMATA la circolare della Funzione Pubblica nr. 7 del 13/5/2010 "Contrattazione Integrativa, indirizzi applicativi del D. Lgs. 27/10/2009 nr. 150, che fa presente la necessità di adeguare i contratti integrativi vigenti alle disposizioni relative alla ripartizione delle materie di contratto e legge e quelle del titolo III del D. Lgs. 150/2009, specificando altresì che i termini indicati ai commi 1 e 2 dell'art. 65 del D. Lgs. 150/2009 sono posticipati al 31/1/2012 per le amministrazioni del comparto Regioni ed autonomie locali;

VISTI gli artt. 18 "criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance" e 19 "Criteri per la differenziazione delle valutazioni" del D. Lgs. 150/2009;

CONSIDERATO che la Contrattazione Collettiva Integrativa deve assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance e, pertanto, a tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato;

VISTA la deliberazione di Giunta Esecutiva nr. 202 in data 30/11/2017 avente ad oggetto: "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) anno 2017. Indirizzi e criteri per la costituzione del fondo;

VISTO verbale di delegazione trattamento in data 11/12/2017, con la quale si è firmata l'ipotesi del CCDI 2017

RITENUTO pertanto opportuno provvedere all'approvazione di un sistema di misurazione e valutazione delle performance, sia per il personale titolare di posizione organizzativa, che per il rimanente personale, nonché un sistema di valutazione per le progressioni orizzontali, come da modelli allegati A e B al presente provvedimento, quali parti integranti e sostanziali, così come discusso nelle trattative di cui sopra;

- **DATO ATTO** che la scheda di valutazione dei titolari di posizione organizzativa è effettuata dal segretario dell'ente ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato, il cui importo è preventivamente relazionato al grado di raggiungimento degli obiettivi e delle performance definite dal Piano assegnazione risorse finanziarie e delle performance/obiettivi deliberato dalla Giunta Esecutiva nr. 183 del 22.11.2016 relativa alla definizione dei programmi e degli obiettivi e assegnazione delle risorse umane, strumentali e finanziarie – Esercizio 2017 - valido per il triennio 2017-2019;

Sede legale e amministrativa:

Via del Cantiere, 4 - 24065 Lovere (BG)
C.F. 90029430163 - P.I. 03606190167
www.cmlaghi.bg.it - info@cmlaghi.bg.it
pec: cm.laghi_bergamaschi_1@pec.regione.lombardia.it

Sedi operative:

24065 Lovere (BG) | Via del Cantiere, 4 - T. 035.4349812
24060 Casazza (BG) | Via Don Zinetti, 1 - T. 035.810640
24060 Villongo (BG) | Via Roma, 35 - T. 035.927031

DATO ATTO che il tutto verrà verificato dal Nucleo di Valutazione;

VISTO l'art. 16, comma 2, lett. d del C.C.N.L. del 31.3.1999, nonché l'art. 5 del C.C.N.L. 31.3.1999;

VISTO lo statuto della Comunità Montana dei Laghi Bergamaschi;

VISTO il D.Lgs. 150/2009;

VISTO il D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.

VISTO il D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.

DECRETA

1 - DI DEFINIRE per l'anno 2017, e fino ad una diversa declinazione, il sistema di misurazione e valutazione delle performance individuali e organizzative per il personale titolare dipendente di Categorie B – C e delle Posizioni Organizzative di questa Comunità Montana, nelle modalità di cui agli allegati A e B al presente provvedimento.

2 - DI PRENDERE ATTO e FARE PROPRIA la volontà espressa dalla Giunta Esecutiva nella deliberazione n. 202 in data 30/11/2017 con la quale da Indirizzi e criteri per la costituzione del fondo 2017.

4 - AI FINI della trasparenza, la Comunità Montana, deve garantire la massima pubblicità delle fasi suddette, attraverso la pubblicazione sul sito internet dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza, ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. 14/3/2013 nr. 33.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Silvano Fusari)



COMUNITA' MONTANA DEI LAGHI BERGAMASCHI

Contratto decentrato

ANNO 2017

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE **INDIVIDUALE/ORGANIZZATIVA**

Cognome e nome del dipendente _____
 Categoria economica di appartenenza _____
 Profilo professionale _____
 Area..... _____

N°	PARAMETRO	VALUTAZIONE	VALORE PUNTI	PUNTEGGIO
1	DISPONIBILITA' A SVOLGERE DELLE MANSIONI DIVERSE A RICHIESTA DEL RESPONSABILE PER MIGLIORARE L'EFFICIENZA DEGLI UFFICI.	Prestazione assolutamente non qualificabile Prestazione al disotto delle attese Prestazione scarsamente corrispondente alle attese Prestazione parzialmente corrispondente alle attese Prestazione non in linea con le attese Prestazione in linea con le attese Prestazione superiore alle attese Prestazione molto superiore alle attese Prestazione con risultati di rilievo eccezionale Prestazione con risultati ottimi	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	—
2	ABILITÀ TECNICO OPERATIVA NELLO SVOLGIMENTO LE MANSIONI RICHIESTE DAL RESPONSABILE	Prestazione assolutamente non qualificabile Prestazione al disotto delle attese Prestazione scarsamente corrispondente alle attese Prestazione parzialmente corrispondente alle attese Prestazione non in linea con le attese Prestazione in linea con le attese Prestazione superiore alle attese Prestazione molto superiore alle attese Prestazione con risultati di rilievo eccezionale Prestazione con risultati ottimi	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	—
3	PUNTUALITÀ E RAPIDITÀ NELL'ESECUZIONE DEL LAVORO; RISPETTO DELLE SCADENZE DISPOSTE DAL RESPONSABILE.	Prestazione assolutamente non qualificabile Prestazione al disotto delle attese Prestazione scarsamente corrispondente alle attese Prestazione parzialmente corrispondente alle attese Prestazione non in linea con le attese Prestazione in linea con le attese Prestazione superiore alle attese Prestazione molto superiore alle attese Prestazione con risultati di rilievo eccezionale Prestazione con risultati ottimi	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	—

COMUNITA' MONTANA DEI LAGHI BERGAMASCHI

Contratto decentrato

4	CAPACITA' E DISPONIBILITA' A FARE SPONTANEAMENTE PIU' DI QUANTO SAREBBE RICHIESTO, NELL'INTENTO DI MIGLIORARE I RISULTATI, RISOLVERE EFFICACEMENTE I PROBLEMI E SUPERARE GLI OSTACOLI.	Prestazione assolutamente non qualificabile	1	_____
		Prestazione al disotto delle attese	2	
		Prestazione scarsamente corrispondente alle attese	3	
		Prestazione parzialmente corrispondente alle attese	4	
		Prestazione non in linea con le attese	5	
		Prestazione in linea con le attese	6	
		Prestazione superiore alle attese	7	
		Prestazione molto superiore alle attese	8	
		Prestazione con risultati di rilievo eccezionale	9	
		Prestazione con risultati ottimi	10	
5	CAPACITÀ DI LAVORARE ANCHE IN MANCANZA DI SUPERVISORE E GUIDA.	Prestazione assolutamente non qualificabile	1	_____
		Prestazione al disotto delle attese	2	
		Prestazione scarsamente corrispondente alle attese	3	
		Prestazione parzialmente corrispondente alle attese	4	
		Prestazione non in linea con le attese	5	
		Prestazione in linea con le attese	6	
		Prestazione superiore alle attese	7	
		Prestazione molto superiore alle attese	8	
		Prestazione con risultati di rilievo eccezionale	9	
		Prestazione con risultati ottimi	10	
6	REGOLARITÀ DI EVASIONE DELLE RICHIESTE DEL RESPONSABILE COMPRENDENDONE BISOGNI E PRIORITA'.	Prestazione assolutamente non qualificabile	1	_____
		Prestazione al disotto delle attese	2	
		Prestazione scarsamente corrispondente alle attese	3	
		Prestazione parzialmente corrispondente alle attese	4	
		Prestazione non in linea con le attese	5	
		Prestazione in linea con le attese	6	
		Prestazione superiore alle attese	7	
		Prestazione molto superiore alle attese	8	
		Prestazione con risultati di rilievo eccezionale	9	
		Prestazione con risultati ottimi	10	
7	CAPACITÀ ORGANIZZATIVA ED A PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE CONTRIBUENDO ALLA REALIZZAZIONE DI MIGLIORAMENTI ORGANIZZATIVI E GESTIONALI.	Prestazione assolutamente non qualificabile	1	_____
		Prestazione al disotto delle attese	2	
		Prestazione scarsamente corrispondente alle attese	3	
		Prestazione parzialmente corrispondente alle attese	4	
		Prestazione non in linea con le attese	5	
		Prestazione in linea con le attese	6	
		Prestazione superiore alle attese	7	
		Prestazione molto superiore alle attese	8	
		Prestazione con risultati di rilievo eccezionale	9	
		Prestazione con risultati ottimi	10	
8	CAPACITÀ DI COMPRENDERE ED APPLICARE NORME, REGOLE E DISPOSIZIONI DETTATE DAL RESPONSABILE.	Prestazione assolutamente non qualificabile	1	_____
		Prestazione al disotto delle attese	2	
		Prestazione scarsamente corrispondente alle attese	3	
		Prestazione parzialmente corrispondente alle attese	4	
		Prestazione non in linea con le attese	5	
		Prestazione in linea con le attese	6	
		Prestazione superiore alle attese	7	
		Prestazione molto superiore alle attese	8	
		Prestazione con risultati di rilievo eccezionale	9	
		Prestazione con risultati ottimi	10	

COMUNITA' MONTANA DEI LAGHI BERGAMASCHI

Contratto decentrato

9	CAPACITÀ DI RELAZIONARSI CON I COLLEGHI E CON IL RESPONSABILE PER RISOLVERE I PROBLEMI.	Prestazione assolutamente non qualificabile	1	_____
		Prestazione al disotto delle attese	2	
		Prestazione scarsamente corrispondente alle attese	3	
		Prestazione parzialmente corrispondente alle attese	4	
		Prestazione non in linea con le attese	5	
		Prestazione in linea con le attese	6	
		Prestazione superiore alle attese	7	
		Prestazione molto superiore alle attese	8	
		Prestazione con risultati di rilievo eccezionale	9	
		Prestazione con risultati ottimi	10	

10	CAPACITÀ DI MIGLIORARE LA PROPRIA PROFESSIONALITÀ, NELL'INTENTO DI MIGLIORARE L'EFFICIENZA	Prestazione assolutamente non qualificabile	1	_____
		Prestazione al disotto delle attese	2	
		Prestazione scarsamente corrispondente alle attese	3	
		Prestazione parzialmente corrispondente alle attese	4	
		Prestazione non in linea con le attese	5	
		Prestazione in linea con le attese	6	
		Prestazione superiore alle attese	7	
		Prestazione molto superiore alle attese	8	
		Prestazione con risultati di rilievo eccezionale	9	
		Prestazione con risultati ottimi	10	

Totale punteggio per valutazione performance individuale _____
(somma dei dieci punteggi)

Totale punteggio per valutazione performance organizzativa _____
(somma dei dieci punteggi dei parametri 2,3,5,7 e 9)

Data _____

Per presa visione il dipendente

OSSERVAZIONI
.....

COMUNITA' MONTANA DEI LAGHI BERGAMASCHI

Contratto decentrato

ASSEGNAZIONE DELLA QUOTA PERFORMANCE INDIVIDUALE:

- a) PUNTEGGIO SCHEDA _____
- b) Scala parametrica _____
- c) rapporto di lavoro _____ (ore settimanali/36)
- d) rapporto presenza in servizio
(CON ESCLUSIONE: infortunio
sul lavoro, malattia a causa di
servizio, maternità obbligatoria
permessi sindacali, ferie e riposi
compensativi, permessi art. 19
CCNL 6/7/95) _____ (365-giorni di assenza)

Punteggio individuale t (a x b x c x d) _____

FORMULA PER IL RIPARTO: $I = (B / T) * t$

Dove I quota individuale
B Budget di area
T somma punteggi individuali t personale area
t punteggio individuale

ASSEGNAZIONE DELLA QUOTA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:

- a) PUNTEGGIO SCHEDA _____
- b) Scala parametrica _____
- y) ore effettive presenza _____

Punteggio individuale x (a x b x y) _____

FORMULA PER IL RIPARTO: $M = (Z / X) * x$

Dove M quota individuale
Z Budget di area
X somma punteggi individuali t personale area
x punteggio individuale

RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Nominativo Dipendente: _____

Indicatori di valutazione	Valutazione	Coeff. di moltiplicazione	Punteggio massimo
7. Arricchimento professionale	1, 2, 3 o 4	2	8
8. Orientamento alla soluzione dei problemi	1, 2, 3 o 4	2	8
9. Grado di autonomia e responsabilità	1, 2, 3 o 4	2	8
10. Orientamento ai risultati	1, 2, 3 o 4	3	12
11. Organizzazione e gestione delle risorse assegnate	1, 2, 3 o 4	3	12
12. Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'ente e con gli organi di indirizzo politico	1, 2, 3 o 4	3	12
	TOTALE		Punti 60

MOTIVAZIONE

(in caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 42 è indicata di seguito la motivazione dettagliata dello stesso in rapporto agli specifici indicatori della categoria di appartenenza)

Decreto attribuzione indennità di Risultato per l'anno 2017:

N. _____ del _____

Indennità di risultato € _____

Assenze per malattia _____ giorni _____

Riduzione indennità di risultato per assenze malattia € _____

Considerato le prestazioni inerenti l'attività svolta ed il grado di effettiva realizzazione delle risultanze conseguite, ritiene di prendere atto dell'assegnazione dell'indennità di risultato per l'anno 2017 nella misura del (100%) _____ di percentuale e di esprimere parere favorevole alla liquidazione della somma di €. _____

IL DIRETTORE GENERALE

(Fusari dott. Silvano)

IL RESPONSABILE DI AREA

Per presa visione

Il, _____
