

COMUNE DI VAGLI SOTTO
Provincia di Lucca

SETTORE Ufficio Personale

Determinazione n° 113 Del 21.06.2019

Del Registro responsabile Settore Uff. Personale

oggetto: liquidazione performance individuale 2018 al personale dipendente di categoria C.

Nell'ambito degli obiettivi di programma assegnati al Servizio:

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Richiamato il Decreto n. 4 del 08.06.2019, con la quale il sottoscritto è stato individuato quale Responsabile del Servizio Amministrativo, Segreteria, Affari Generali e Personale, con competenza all'adozione degli atti di gestione con i relativi poteri e responsabilità.;

Premesso che :

- in data 30 giugno 2016 con deliberazione della Giunta Comunale n.43 è stato approvato il piano delle performance per il triennio 2016/2018;
- con deliberazione di G.C. n. 46/2016 è stato approvato il regolamento per la misurazione della performance individuale;
- in adeguamento al D.Lgs. 74/2017 detto regolamento è stato oggetto di aggiornamento, ancorchè parziale, in sede di approvazione del regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi ;
- con determinazione n. 23 del 23.07.2018 è stato quantificato il fondo per il salario accessorio del personale dipendente;
- stante l'incertezza sull'entità del predetto fondo, derivante dall'assenza di provvedimenti precedenti (a partire dal 2010 in poi) necessari per la quantificazione del predetto fondo, non è mai stato erogato alcun compenso al personale dipendente, in un'ottica di prudenza;
- la Giunta Comunale con deliberazione n. 55 del 23.07.2018 sono stati riapprovati tutti i fondi degli anni precedenti come ricontrollati e revisionati da professionista esterno incaricato con determinazione n. 20 del 10.07.2018;
- le risorse variabili ammontano ad € 1.222,00

Dato atto che l'articolo 31 comma 2 del d.lgs 150/2009, secondo il quale "...gli enti locali nell'esercizio delle rispettive potestà normative, prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale sia attribuito al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce siano comunque tre", è stato abrogato dal D.Lgs. 74/2017 (c.d. riforma Madia) e che pertanto non è più contemplata la predetta ripartizione in almeno 3 fasce;

Dato atto che il nuovo contratto collettivo lavoro del personale enti locali all'art. 69 dispone:

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. 2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1. 3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita

Dato atto che in sede di contrattazione decentrata integrativa non è stata stabilita una soglia percentuale per la maggiorazione del premio individuale e che pertanto non si ritiene di applicabile la predetta norma che contempla secondo i punteggi riportati nelle schede di valutazione;

Dato atto inoltre che le schede di valutazione delle dipendenti di categoria economica C, pur essendo di tre profili distinti e con due responsabili diversi, riportano tutte il medesimo punteggio, e pertanto sarebbe oggettivamente impossibile individuare un dipendente più meritevole degli altri;

Viste le schede di valutazione dei dipendenti, predisposte dai Responsabili conservate agli atti dell'ufficio personale;

Ritenuto pertanto di liquidare i compensi legati alla performance dell'anno 2018 sulla base delle schede di valutazione agli atti e secondo il prospetto allegato al presente provvedimento;

Dato atto che il sottoscritto Responsabile del Servizio Personale esprime parere favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica in relazione alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa inerente la presente determinazione, e che è firmato in uno con la sottoscrizione del presente atto;

Visto l'art. 183 del D.Lgs 18/08/2000 n° 267;

Visto l'art. 151 comma 4° del D.Lgs n° 267/2000;

Visto il regolamento di contabilità;

Atteso che il presente provvedimento è esecutivo dalla data di apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria ai sensi dell'art. 151 comma 4° del D. Lgs 18/08/2000 n° 267 e che allo stesso verrà data altresì adeguata pubblicità mediante pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune per la durata di quindici giorni, consecutivi;

DETERMINA

- Di richiamare le premesse a far parte integrante e sostanziale anche della parte dispositiva presente determina;
- Di liquidare al personale dipendente i compensi legati alla performance individuale/collettiva relativa all'esercizio 2018 sulla base delle schede di valutazione agli atti, negli importi risultanti dal prospetto di riparto che si allegano alla presente atto;
- Di depositare le schede di valutazione dei singoli dipendenti e di renderle disponibili in caso di richiesta individuale ;
- di dare atto che i compensi complessivamente liquidati non superano l'importo delle risorse variabili previste nel fondo del salario accessorio relativo all'anno 2018 pari ad € 1222,00
- di trasmettere il presente atto al Responsabile del Settore Finanziario per il controllo di regolarità contabile di propria competenza, dando atto che il presente atto diverrà esecutivo solo con l'apposizione del predetto visto contabile;
- di disporre la pubblicazione del presente atto ed il prospetto riepilogativo dei compensi attribuiti ai dipendenti allegato alla presente deliberazione, opportunamente oscurato nei giudizi individuali a tutela della privacy, sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi e per gli effetti del DLgs 33/2013 "Obblighi di pubblicità , trasparenza e diffusioni di informazione da parte della Pubblica Amministrazione, sotto sezione "Performance" - "Ammontare complessivo dei premi", ai fini dell'esercizio del diritto di accesso civico ex D.lgs. 33/2013.

RISORSE DISPONIBILI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA AL PERSONALE DIPENDENTE: € 1.222

DIPENDENTI	VALUTAZIONE ANNO 2018
[REDACTED]	10 100/100
[REDACTED]	10 100/100
[REDACTED]	10 100/100

PROSPETTO DI RIPARTO

DIPENDENTI	IMPORTI DA EROGARE
[REDACTED]	€ 407,33
[REDACTED]	€ 407,33
[REDACTED]	€ 407,33

Il Responsabile del Settore Personale
Marta Faglia

SERVIZIO FINANZIARIO E DI RAGIONERIA DELL'ENTE

Visto il provvedimento, si attesta la regolarità e la copertura finanziaria della spesa sul bilancio esercizio anno 2019 nell'ambito della disponibilità finanziaria sullo stesso accertata, ai sensi dell'art. 151 comma 4° n° 267/2000.

Vagli Sotto, li 28/06/19

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Rag. Bragori Alfeo

Determina n° 156 del 28.06.19 del registro Cronologico Generale.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi dalla data odierna.

Vagli Sotto, li 1 LUG, 2019

IL MESSO COMUNALE

COMUNE DI VAGLI SOTTO

SCHEDA VALUTATIVA PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE CATEGORIE A-B-C-D

NOME E COGNOME	CATEGORIA DI APPARTENENZA	PROFILO PROFESSIONALE
[REDACTED]	C	ISTRUTTORE CONTABILE

PERIODO CONSIDERATO: 2018

OBIETTIVI DI STRUTTURA: si intendono obiettivi riferiti a significativi aspetti quali - quantitativi dell'attività corrente, comunque necessariamente correlati ad indicatori i cui detti obiettivi siano monitorabili e verificabili.

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

PUNTI ASSEGNATI: 100

OBIETTIVI INDIVIDUALI: si intendono obiettivi quali - quantitativi relativi al raggiungimento dei risultati attesi da attività/progetti particolarmente rilevanti o strategici dell'Ente

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

PUNTI ASSEGNATI: 100

CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE DI ORGANIZZAZIONE: : rappresenta il livello della collaborazione e flessibilità del valutato a favore dei risultati complessivi dell'Ente. Il fattore tiene in considerazione quanto non "strettamente" di competenza del valutato, e in primis la collaboratività nei confronti degli altri colleghi e delle altre strutture.

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

PUNTI ASSEGNATI: 100

COMPETENZE DIMOSTRATE: rappresenta il livello di raggiungimento dell'obiettivo individuale di sviluppo delle competenze, maturate anche a seguito di formazione e aggiornamento, nell'arco dell'esercizio da valutarsi

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

PUNTI ASSEGNATI: 100

ORIENTAMENTO AL CITTADINO E AL CLIENTE INTERNO: rappresenta il grado di attenzione e puntualità che il dipendente ha nei confronti del Cittadino, o comunque del destinatario, anche interno all'Ente, nello svolgimento del proprio servizio;

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

PUNTI ASSEGNATI: 100

PUNTUALITA' E PRECISIONE DELLA PRESTAZIONE: capacità di svolgere la propria funzione con accuratezza e puntualità.

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	

PUNTI ASSEGNATI: 100

- **PROBLEM SOLVING:** capacità di autonoma soluzione dei problemi, in conformità alle responsabilità attribuite attuata in forma individuale o collegiale, senza rinviare i problemi stessi ad altro soggetto (amministratore, dirigente o responsabile di P.O.).

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

PUNTI ASSEGNATI: 100

TOTALE PUNTI ASSEGNATI: 100/100

MOTIVAZIONE DEL GIUDIZIO:

La dipendente ha mostrato capacità di adeguamento agli innumerevoli mutamenti legislativi intervenuti in materia di contabilità pubblica. Ha inoltre sviluppato nuove competenze in materia di società partecipate pubbliche contribuendo all'assolvimento degli adempimenti relativi alla revisione straordinaria delle società partecipate e alla definizione del c.d. GAP (gruppo amministrazione pubblica), ossia delle società da consolidare nel corrente esercizio 2018. Ha inoltre proseguito nella fattiva collaborazione con il settore amministrativo dell'ente.

GIUDIZIO DI SINTESI:

INADEGUATO	MIGLIORABILE	ADEGUATO	BUONO	ECCELLENTE X
------------	--------------	----------	-------	-----------------

ANDAMENTO DELLA PRESTAZIONE DEL COLLABORATORE: esprimere un giudizio sulla collaborazione del dipendente in rapporto al passato

IN FLESSIONE	STABILE	IN MIGLIORAMENTO X
--------------	---------	-----------------------


Vagli Sotto, 21/06/19

IL VALUTATORE

IL VALUTATO

COMUNE DI VAGLI SOTTO

SCHEDA VALUTATIVA PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE CATEGORIE A-B-C-D

NOME E COGNOME	CATEGORIA DI APPARTENENZA	PROFILO PROFESSIONALE
	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO

PERIODO CONSIDERATO: 2018

OBIETTIVI DI STRUTTURA: si intendono obiettivi riferiti a significativi aspetti quali - quantitativi dell'attività corrente, comunque necessariamente correlati ad indicatori in base ai quali detti obiettivi siano monitorabili e verificabili.

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

PUNTI ASSEGNATI: 100

OBIETTIVI INDIVIDUALI: si intendono obiettivi quali - quantitativi relativi al raggiungimento dei risultati attesi da attività/progetti particolarmente rilevanti o strategici dell'Ente

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

PUNTI ASSEGNATI: 100

CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE DI ORGANIZZAZIONE: : rappresenta il livello della collaborazione e flessibilità del valutato a favore dei risultati complessivi dell'Ente. Il fattore tiene in considerazione quanto non "strettamente" di competenza del valutato, e in primis la collaboratività nei confronti degli altri colleghi e delle altre strutture.

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

PUNTI ASSEGNATI: 100

COMPETENZE DIMOSTRATE: rappresenta il livello di raggiungimento dell'obiettivo individuale di sviluppo delle competenze, maturate anche a seguito di formazione e aggiornamento, nell'arco dell'esercizio da valutarsi

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

PUNTI ASSEGNATI: 100

ORIENTAMENTO AL CITTADINO E AL CLIENTE INTERNO: rappresenta il grado di attenzione e puntualità che il dipendente ha nei confronti del Cittadino, o comunque del destinatario, anche interno all'Ente, nello svolgimento del proprio servizio;

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

PUNTI ASSEGNATI: 100

PUNTUALITA' E PRECISIONE DELLA PRESTAZIONE: capacità di svolgere la propria funzione con accuratezza e puntualità.

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	

PUNTI ASSEGNATI: 100

- **PROBLEM SOLVING:** capacità di autonoma soluzione dei problemi, in conformità alle responsabilità attribuite attuata in forma individuale o collegiale, senza rinviare i problemi stessi ad altro soggetto (amministratore, dirigente o responsabile di P.O.).

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

PUNTI ASSEGNATI: 100

TOTALE PUNTI ASSEGNATI: 100/100

MOTIVAZIONE DEL GIUDIZIO:

La dipendente ha mostrato flessibilità e spirito di adeguamento agli innumerevoli mutamenti legislativi, specie in tema di trasparenza e accesso civico generalizzato, ed ha assolto tutti i compiti assegnatoli. Ha inoltre proseguito nel collaborare attivamente con tutta la struttura amministrativa dell'ente e con l'utenza, contribuendo a mantenere un ambiente di lavoro armonico e sereno.

GIUDIZIO DI SINTESI:

INADEGUATO	MIGLIORABILE	ADEGUATO	BUONO	ECCELLENTE X
------------	--------------	----------	-------	-----------------

ANDAMENTO DELLA PRESTAZIONE DEL COLLABORATORE: esprimere un giudizio sulla collaborazione del dipendente in rapporto al passato

IN FLESSIONE	STABILE	IN MIGLIORAMENTO X
--------------	---------	-----------------------


Vagli Sotto, 21.06.2019

IL VALUTATORE

IL VALUTATO

COMUNE DI VAGLI SOTTO

SCHEDA VALUTATIVA PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE CATEGORIE A-B-C-D

NOME E COGNOME	CATEGORIA DI APPARTENENZA	PROFILO PROFESSIONALE
	C	ISTRUTTORE TECNICO

PERIODO CONSIDERATO: 2018

OBIETTIVI DI STRUTTURA: si intendono obiettivi riferiti a significativi aspetti quali - quantitativi dell'attività corrente, comunque necessariamente correlati ad indicatori in base ai quali detti obiettivi siano monitorabili e verificabili.

Inadeguato	Migliorabile	Adeguito	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

PUNTI ASSEGNATI: 100

OBIETTIVI INDIVIDUALI: si intendono obiettivi quali - quantitativi relativi al raggiungimento dei risultati attesi da attività/progetti particolarmente rilevanti o strategici dell'Ente

Inadeguato	Migliorabile	Adeguito	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

PUNTI ASSEGNATI: 100

CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE DI ORGANIZZAZIONE: : rappresenta il livello della collaborazione e flessibilità del valutato a favore dei risultati complessivi dell'Ente. Il fattore tiene in considerazione quanto non "strettamente" di competenza del valutato, e in primis la collaboratività nei confronti degli altri colleghi e delle altre strutture.

Inadeguato	Migliorabile	Adeguito	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

PUNTI ASSEGNATI: 100

COMPETENZE DIMOSTRATE: rappresenta il livello di raggiungimento dell'obiettivo individuale di sviluppo delle competenze, maturate anche a seguito di formazione e aggiornamento, nell'arco dell'esercizio da valutarsi

Inadeguato	Migliorabile	Adeguito	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

PUNTI ASSEGNATI: 100

ORIENTAMENTO AL CITTADINO E AL CLIENTE INTERNO: rappresenta il grado di attenzione e puntualità che il dipendente ha nei confronti del Cittadino, o comunque del destinatario, anche interno all'Ente, nello svolgimento del proprio servizio;

Inadeguato	Migliorabile	Adeguito	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

PUNTI ASSEGNATI: 100

PUNTUALITA' E PRECISIONE DELLA PRESTAZIONE: capacità di svolgere la propria funzione con accuratezza e puntualità.

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

PUNTI ASSEGNATI: 100

- **PROBLEM SOLVING:** capacità di autonoma soluzione dei problemi, in conformità alle responsabilità attribuite attuata in forma individuale o collegiale, senza rinviare i problemi stessi ad altro soggetto (amministratore, dirigente o responsabile di P.O.).

Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
<30	31/60	61/70	71/90	91/100

PUNTI ASSEGNATI: 100

TOTALE PUNTI ASSEGNATI: 100/100

MOTIVAZIONE DEL GIUDIZIO:

La dipendente ha acquisito nuove competenze e si è prontamente aggiornata alle nuove disposizioni del nuovo codice degli appalti - D.Lgs. 50/2016, alle linee guida dell'Anac, e all'aggiornamento del sistema telematico di approvvigionamento "start", dimostrando competenza, flessibilità e spirito di adattamento ai mutamenti normativi, svolgendo al tempo stesso, tutti i compiti e gli obiettivi assegnatole con precisione e diligenza.

GIUDIZIO DI SINTESI:

INADEGUATO	MIGLIORABILE	ADEGUATO	BUONO	ECCELLENT X
------------	--------------	----------	-------	----------------

ANDAMENTO DELLA PRESTAZIONE DEL COLLABORATORE: esprimere un giudizio sulla collaborazione del dipendente in rapporto al passato

IN FLESSIONE	STABILE	IN MIGLIORAMENTO X
--------------	---------	-----------------------

Vagli Sotto, 21.06.2019

IL VALUTATORE

IL VALUTATO

