

COMUNE DI COLOGNOLA AI COLLI

Provincia di Verona

COPIA

N. 162 Reg. Delib.

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: **PERSONALE:** modifiche al "Regolamento per la disciplina della misurazione e della valutazione della performance" approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 78 del 29.06.2015 e successivamente modificato con deliberazione n. 127 del 26.10.2015.-

L'anno **duemiladiciannove** addì **sedici** del mese di **dicembre** alle ore 19:00 nella residenza municipale, previa osservanza delle formalità di legge, si è riunita la Giunta Comunale.-

Eseguito l'appello risultano:

CARCERERI DE PRATI CLAUDIO	A
PIUBELLO GIOVANNA	P
NOGARA ANDREA	P
DUGATTO DAVIDE	P
BONAMINI MICHELA	P

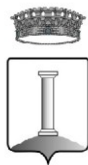
Partecipa all'adunanza il VICE SEGRETARIO COMUNALE MONESI DANIELE, che cura la verbalizzazione avvalendosi della collaborazione del personale degli uffici.-

La sig.ra PIUBELLO GIOVANNA, nella sua veste di Vice Sindaco, constatato legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a discutere e deliberare sull'oggetto sopraindicato.-

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
f.to GIOVANNA PIUBELLO

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
f.to DANIELE MONESI



Oggetto: *PERSONALE: modifiche al "Regolamento per la disciplina della misurazione e della valutazione della performance" approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 78 del 29.06.2015 e successivamente modificato con deliberazione n. 127 del 26.10.2015.-*

* * * * *

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto funzioni locali per il triennio 2016/2018 (di seguito CCNL);
- l'accordo interviene sulle relazioni sindacali e su molti aspetti normativi, tra cui la disciplina delle performance "individuale" e "organizzativa" e sulla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, superando alcune vecchie disposizioni non più attuali;

Visti in particolare:

- l'art. 5 comma 3 lett. b) del CCNL, secondo il quale sono oggetto di confronto "i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance";
- l'art. 7 comma 4 lett. b) e lett. v) del CCNL, secondo il quale sono oggetto di contrattazione integrativa: "i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" ed i "criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato";

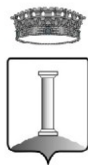
Precisato che, ai sensi dell'art. 5 comma 2 del CCNL: "il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione".

Richiamata la deliberazione di Giunta n. 55 del 17.05.2019 di approvazione del nuovo "Regolamento Area delle Posizioni organizzative", il quale rinvia espressamente alla contrattazione decentrata integrativa per la definizione dei "criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa";

Preso atto altresì della necessità di aggiornare il vigente sistema di valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione di Comuni Verona Est n. 25 del 23.04.2015 e recepito anche dal Comune di Colognola ai Colli con deliberazione di Giunta comunale n. 78 del 29.06.2015, successivamente modificata con deliberazione n. 127 del 26.10.2015, in quanto alcune disposizioni del regolamento non sono più compatibili o coerenti con il nuovo CCNL funzioni Locali;

Richiamati, nello specifico, i seguenti articoli del vigente sistema:

- art. 15 "Premi annuali sui risultati della performance", sia in quanto disciplinante materia ora rientrante tra quelle oggetto di contrattazione sindacale ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. b) ("i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance"), sia in quanto presuppone che sia unico e trattato unitariamente il fondo incentivante la produttività del personale non titolare di posizione organizzativa, anziché,



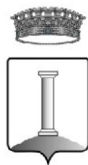
come ora previsto dal nuovo CCNL, espressamente suddiviso nelle quote per “performance organizzativa” e “performance individuale”;

- art. 16 “progetti strategici o di riorganizzazione (art. 15, comma 2 e 5 CCNL 01/04/1999)”, in quanto articoli disapplicati e riformulati nel nuovo contratto nazionale negli articoli 67 comma 3 lett. i) e comma 5 lett. b);
- artt. 11 – 12 -13 nonché schede allegate sub a) e sub b), in quanto recanti disposizioni correlate o collegate agli ambiti che necessitano un aggiornamento rispetto all’attuale disciplina contrattuale;

Richiamata la deliberazione di Giunta n. 143 del 22/11/2019, di approvazione delle linee di indirizzo per la delegazione trattante, tra le quali si evidenziava la necessità di “modificare le schede di valutazione della performance, di cui all’art. 11 del citato Regolamento, proponendo l’abrogazione dell’art. 11 quarto comma ultimo periodo, ovvero delle seguenti parole: “Per valutazioni superiori a punti 91 l’obiettivo assegnato si intende raggiunto con conseguente attribuzione dell’intera quota teorica spettante”, nonché l’esigenza di adeguare il vigente sistema di valutazione della performance, il cui regolamento era stato approvato dall’Unione di Comuni Verona Est e successivamente adottato da tutti gli enti aderenti;

Vista quindi la deliberazione di Giunta Unione n. 52 del 30/11/2019 con la quale sono state approvate le seguenti modifiche al “Regolamento per la disciplina della misurazione e della valutazione della Performance”:

- art. 11 – “Valutazione della performance”: abrogazione dell’art. 11 quarto comma ultimo periodo, ovvero delle seguenti parole: “Per valutazioni superiori a punti 91 l’obiettivo assegnato si intende raggiunto con conseguente attribuzione dell’intera quota teorica spettante”;
- art. 12 – “Nucleo di valutazione”: abrogazioni delle seguenti parole nel comma 2 lett. d): “e propone altresì l’attribuzione della retribuzione di risultato, secondo il vigente sistema di valutazione”;
- art. 13 – “Criteri per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance”: abrogazione del comma 2, ovvero delle parole: “Ai sensi dell’art. 6, comma 1 del D.Lgs. n. 141/2011 la differenziazione retributiva in almeno tre fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3 e 31, comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009 per gli enti con un numero di dipendenti non superiore a 15 e un numero di dirigenti non superiore a 5, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006 – 2009” e conseguentemente la rinumerazione dei successivi commi 3 e 4 rispettivamente in 2 e 3;
- art. 15 – “Premi annuali sui risultati della performance”: sostituzione integrale con il seguente nuovo testo:
 - “1. I criteri per l’attribuzione dei premi correlati alle performance “organizzativa” ed “individuale” del personale non titolare di posizione organizzativa, nonché della maggiorazione del premio individuale, sono disciplinati dalla contrattazione integrativa decentrata di ciascun ente, cui si rinvia.
 - 2. Ai dipendenti titolari di posizione organizzativa è attribuito un premio di risultato, graduato in base alla valutazione, in conformità alla “Scheda di Valutazione delle prestazioni professionali dei Responsabili di Settore”, allegata al presente regolamento (Allegato B) e a quanto previsto dai vigenti contratti collettivi non-



ché dai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato disciplinati dalla contrattazione integrativa decentrata di ciascun ente, cui si rinvia”.

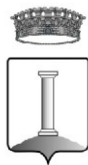
- Art. 16 – “Progetti strategici o di riorganizzazione (art. 15, commi 2 e 5 C.C.N.L. 01/04/1999): abrogazione del testo contenuto tra le parentesi nella rubrica/titolo dell’articolo e sostituzione integrale del testo con il seguente:

- “1. Il Nucleo di valutazione, integrato dal Segretario degli Enti interessati, viene chiamato ad esprimersi preventivamente in ordine ai progetti strategici o di riorganizzazione approvati e finanziati con integrazione delle risorse variabili del fondo salario accessorio da parte della Giunta con apposita deliberazione.
2. Tali progetti, proposti da uno o più Responsabili di Settore, se di natura inter-settoriale, devono essere inseriti tra gli obiettivi assegnati al Settore o ai settori (se trasversali) dal Piano Esecutivo di Gestione, concorrendo a misurare i risultati organizzativi del singolo settore coinvolto per il peso rispettivamente attribuito in relazione agli altri obiettivi di performance organizzativa assegnati al medesimo, a prescindere dal valore economico complessivo attribuito al progetto.
3. Se il progetto prevede la partecipazione di solo alcuni dipendenti dei settori coinvolti o partecipazioni individuali di grado o percentuale diversa, deve contenere l’indicazione nominativa dei dipendenti coinvolti e/o l’eventuale grado (o percentuale) di partecipazione, quest’ultimo eventualmente rettificabile a consuntivo.
4. Per i progetti trasversali a più settori, la relazione sulle relative attività progettuali svolte e sugli obiettivi specifici conseguiti di cui all’art. 10 del presente Regolamento deve essere prodotta congiuntamente da tutti i Responsabili di Settore coinvolti”.

- la scheda allegato A) – “Scheda di valutazione delle prestazioni professionali del personale”: si propone l’abrogazione dell’ultimo periodo riportato nella nota in calce, ovvero delle parole: “Al raggiungimento di una valutazione complessiva di almeno 91/100 verrà liquidata l’intera quota teorica”;
- la scheda allegato B) – “Scheda di valutazione delle prestazioni professionali dei Responsabili di Settore”: si propone l’abrogazione integrale di quanto riportato in calce, ovvero delle parole: “Ai fini dell’attribuzione dei premi annuali sui risultati della performance si adottano i seguenti parametri, rapportati alla retribuzione di posizione attribuita: fino a punti 59: 0%; da punti 60 a punti 69: 10% da punti 70 a punti 79: 15%; da punti 80 a punti 89: 20%; da punti 90 a punti 94: 22%; da punti 95: 25%. Per il personale in convenzione ai sensi dell’art. 14 del CCNL 22/01/2004, si adottano i seguenti parametri: fino a punti 59: 0%; da punti 60 a punti 69: 12%; da punti 70 a punti 79: 18%; da punti 80 a punti 89: 24%; da punti 90 a punti 94: 27%; da punti 95: 30%”

Ritenuto di recepire le medesime modifiche approvate dall’Unione di Comuni in modo da mantenere, come sino ad ora adottato, un sistema unico di valutazione delle performance;

Dato atto pertanto che con PEC prot. n. 21234 del 02/12/2019 è stata trasmessa la presente proposta alle parti sindacali per richiedere, eventualmente, l’attivazione del confronto entro 5 giorni dall’informativa;



Dato atto le parti non hanno chiesto l'attivazione del confronto sindacale sulle modifiche proposte entro 5 giorni dall'informazione trasmessa con nota prot. 21234 del 02/12/2019;

Ritenuto di disporre l'immediata eseguibilità ed entrata in vigore del regolamento allegato, al fine di poterne dare immediata attuazione;

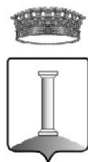
Dato atto che i pareri sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge, secondo quanto previsto dagli artt. 49 e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000 ed allegati alla presente deliberazione;

Con voti unanimi espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

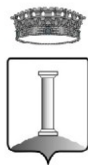
1. di approvare, per le motivazioni in premessa esposte, le seguenti modifiche al "Regolamento per la disciplina della misurazione e della valutazione della Performance":

- all'art. 11 - "Valutazione della performance" è abrogato il quarto comma ultimo periodo, ovvero le seguenti parole: "Per valutazioni superiori a punti 91 l'obiettivo assegnato si intende raggiunto con conseguente attribuzione dell'intera quota teorica spettante";
- all'art. 12 - "Nucleo di valutazione" sono abrogate le seguenti parole nel comma 2 lett. d): "e propone altresì l'attribuzione della retribuzione di risultato, secondo il vigente sistema di valutazione";
- all'art. 13 - "Criteri per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance" è abrogato il comma 2, ovvero le parole: "Ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.Lgs. n. 141/2011 la differenziazione retributiva in almeno tre fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3 e 31, comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009 per gli enti con un numero di dipendenti non superiore a 15 e un numero di dirigenti non superiore a 5, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006 - 2009" e sono conseguentemente rinumerati i successivi commi 3 e 4 rispettivamente in 2 e 3;
- l'art. 15 - "Premi annuali sui risultati della performance" è integralmente sostituito con il seguente nuovo testo:
 - "1. I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alle performance "organizzativa" ed "individuale" del personale non titolare di posizione organizzativa, nonché della maggiorazione del premio individuale, sono disciplinati dalla contrattazione integrativa decentrata di ciascun ente, cui si rinvia.
 - 2. Ai dipendenti titolari di posizione organizzativa è attribuito un premio di risultato, graduato in base alla valutazione, in conformità alla "Scheda di Valutazione delle prestazioni professionali dei Responsabili di Settore", allegata al presente regolamento (Allegato B) e a quanto previsto dai vigenti contratti collettivi nonché dai criteri generali per la determinazione della retribuzione di



risultato disciplinati dalla contrattazione integrativa decentrata di ciascun ente, cui si rinvia”.

- all'art. 16 – “Progetti strategici o di riorganizzazione (art. 15, commi 2 e 5 C.C.N.L. 01/04/1999) è abrogato il testo contenuto tra le parentesi nella rubrica/titolo dell'articolo ed il testo dell'articolo è integralmente sostituito con il seguente:
 - “1. Il Nucleo di valutazione, integrato dal Segretario degli Enti interessati, viene chiamato ad esprimersi preventivamente in ordine ai progetti strategici o di riorganizzazione approvati e finanziati con integrazione delle risorse variabili del fondo salario accessorio da parte della Giunta con apposita deliberazione.
 - 2. Tali progetti, proposti da uno o più Responsabili di Settore, se di natura inter-settoriale, devono essere inseriti tra gli obiettivi assegnati al Settore o ai settori (se trasversali) dal Piano Esecutivo di Gestione, concorrendo a misurare i risultati organizzativi del singolo settore coinvolto per il peso rispettivamente attribuito in relazione agli altri obiettivi di performance organizzativa assegnati al medesimo, a prescindere dal valore economico complessivo attribuito al progetto.
 - 3. Se il progetto prevede la partecipazione di solo alcuni dipendenti dei settori coinvolti o partecipazioni individuali di grado o percentuale diversa, deve contenere l'indicazione nominativa dei dipendenti coinvolti e/o l'eventuale grado (o percentuale) di partecipazione, quest'ultimo eventualmente rettificabile a consuntivo.
 - 4. Per i progetti trasversali a più settori, la relazione sulle relative attività progettuali svolte e sugli obiettivi specifici conseguiti di cui all'art. 10 del presente Regolamento deve essere prodotta congiuntamente da tutti i Responsabili di Settore coinvolti”.
 - alla scheda allegato A) – “Scheda di valutazione delle prestazioni professionali del personale”: è abrogato l'ultimo periodo riportato nella nota in calce, ovvero le parole: “Al raggiungimento di una valutazione complessiva di almeno 91/100 verrà liquidata l'intera quota teorica”;
 - alla scheda allegato B) – “Scheda di valutazione delle prestazioni professionali dei Responsabili di Settore”: è abrogato quanto riportato in calce, ovvero le parole: “Ai fini dell'attribuzione dei premi annuali sui risultati della performance si adottano i seguenti parametri, rapportati alla retribuzione di posizione attribuita: fino a punti 59: 0%; da punti 60 a punti 69: 10% da punti 70 a punti 79: 15%; da punti 80 a punti 89: 20%; da punti 90 a punti 94: 22%; da punti 95: 25%. Per il personale in convenzione ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22/01/2004, si adottano i seguenti parametri: fino a punti 59: 0%; da punti 60 a punti 69: 12%; da punti 70 a punti 79: 18%; da punti 80 a punti 89: 24%; da punti 90 s punti 94: 27%; da punti 95: 30%”
2. di precisare che le modifiche al suddetto regolamento decorrono dalla sua approvazione e pertanto, si applicheranno a partire dalla valutazione della performance per l'intero esercizio 2019, che verrà effettuata nel 2020, ad eccezione della retribuzione di risultato degli incaricati di Posizione Organizzativa fino al 21.05.2019, che, come precisato anche nell'ipotesi di contratto normativo 2019-2021 e nella Deliberazione di Giunta n. 55 del 17.05.2019 seguirà i previgenti criteri;



3. di trasmettere copia del presente provvedimento alle organizzazioni sindacali ai sensi e per gli effetti delle norme contenute nel vigente C.C.N.L. 21.05.2018, e la sua pubblicazione nella competente sezione dedicata all'amministrazione trasparente, unitamente alla versione aggiornata alle presenti disposizioni del "Regolamento per la disciplina della misurazione e della valutazione della Performance";
4. di disporre l'immediata eseguibilità ed entrata in vigore del regolamento allegato, al fine di poterne dare immediata attuazione;

* * * * *

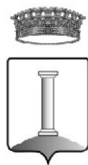
Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Con voti unanimi espressi nelle forme di legge;

D E L I B E R A

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267.-



PARERE DI REGOLARITÀ DEL RESPONSABILE

ex artt. 49 e 147 bis D.Lgs. n. 267/2000

OGGETTO: PERSONALE: modifiche al "Regolamento per la disciplina della misurazione e della valutazione della performance" approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 78 del 29.06.2015 e successivamente modificato con deliberazione n. 127 del 26.10.2015.-

Regolarità tecnica

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del D.Lgs. n. 267/2000

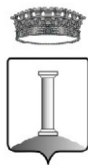
Sulla proposta di deliberazione sopra citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 parere Favorevole* di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.-

*per la motivazione indicata con nota:

Data 12-12-2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
PELOSO ELISABETTA

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti del D.Lgs n. 82/2005 (CAD) e s.m.i.e norme collegate; Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.



PARERE DI REGOLARITÀ DEL RESPONSABILE

ex artt. 49 e 147 bis D.Lgs. n. 267/2000

OGGETTO: PERSONALE: modifiche al "Regolamento per la disciplina della misurazione e della valutazione della performance" approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 78 del 29.06.2015 e successivamente modificato con deliberazione n. 127 del 26.10.2015.-

Regolarita' contabile

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del D.Lgs. n. 267/2000

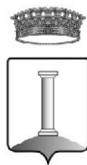
Sulla proposta di deliberazione sopra citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 parere Favorevole* di regolarità contabile.-

*per la motivazione indicata con nota:

Data 12-12-2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
PELOSO ELISABETTA

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti del D.Lgs n. 82/2005 (CAD) e s.m.i.e norme collegate; Sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.



DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

n. 162 del 16-12-2019

OGGETTO: **PERSONALE:** modifiche al "Regolamento per la disciplina della misurazione e della valutazione della performance" approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 78 del 29.06.2015 e successivamente modificato con deliberazione n. 127 del 26.10.2015.-

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

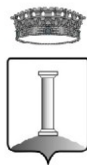
Si certifica che copia del presente atto è conforme all'originale e pubblicata all'albo pretorio on-line del Comune dal 17-12-2019 al 01-01-2020 con numero di registrazione 1296.-

Dalla Sede Comunale li 17-12-2019

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE

nominativo indicato nel certificato di firma digitale

La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs. 07/03/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate



DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

n. 162 del 16-12-2019

OGGETTO: **PERSONALE:** modifiche al "Regolamento per la disciplina della misurazione e della valutazione della performance" approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 78 del 29.06.2015 e successivamente modificato con deliberazione n. 127 del 26.10.2015.-

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 27-12-2019 dopo il decimo giorno dalla sua pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267.-

Dalla Sede Comunale li 27-12-2019

IL RESPONSABILE DELL'ESECUTIVITÀ

nominativo indicato nel certificato di firma digitale

La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ed è conservato presso gli archivi informatici del Comune ai sensi del D.Lgs. 07/03/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD) e norme collegate