



AZIENDA SOCIALE SUD EST MILANO

Ente capofila Distretto Sociale Sud Est Milano

Provvedimento n°16 del 02.07.2021

Oggetto: Approvazione processo e schede misurazione merito dipendenti A.S.S.E.MI. 2020 – Fondo decentrato parte variabile

IL DIRETTORE

- Richiamata Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n°9 – 2019 con cui si approvava il “Regolamento misurazione delle performance dell’azienda”, secondo il modello proposto dal Nucleo di Valutazione monocratico, previamente condiviso in Delegazione Trattante;
- Dato atto aver sottoposto proposta di pre intesa alla delegazione trattante di ripartizione del fondo decentrato 2020 in data 23.11.2020, secondo gli indirizzi espressi dal CdA;
- visto il parere di compatibilità del revisore unico Gelmini in data 23.11.2020 sulla proposta di ripartizione del fondo decentrato 2020:

	Lordo dipendenti
Fondo decentrato personale	119.842,31 €
Fondo posizioni e risultato P.O.	30.000,00 €

- Atteso che il Consiglio di Amministrazione con seduta n.86 del 01.07.2021 - 8 – 2020 - Varie ed eventuali: proposta di modifica obiettivi strategici 2020 del Direttore Generale, alla luce dell’emergenza epidemiologica Covid-19 in corso e coerentemente con la riprogrammazione delle attività e priorità gestionali conseguenti, la necessità di modificare gli obiettivi strategici di direzione per l’anno 2020 e relativi pesi attribuiti, successivamente validati dal Nucleo di Valutazione e assegnati dal Direttore ai dipendenti, tramite i responsabili di ciascun area e settore;
- Considerato che il 18.06.2021 si è riunito il Nucleo di Valutazione (NdV) monocratico nella persona del dott. Fabio Lorenzo Rebora, la cui nomina è stata rinnovata con delibera del Consiglio di Amministrazione n.16 del 07.10.2020 e con Provvedimento del Presidente del Consiglio di Amministrazione n.3 del 15.10.2020 che ha analizzato la "Relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2020 del Direttore Generale" compilata sul modello di scheda di valutazione adottato dal 2019 al fine di acquisire gli elementi necessari a definire la valutazione;
- Dato atto che ad esito della seduta il Nucleo di Valutazione esprimeva pari data la valutazione delle performance del Direttore Generale;
- Rilevato che in tale documento il Nucleo prende atto altresì della valutazione della performance individuale dei dipendenti effettuata secondo le modalità previste dalla nuova metodologia introdotta;
- Dato atto che con Provvedimento del Presidente del Consiglio di Amministrazione n. 34 del 22.06.2021 accoglie il ricorso della D.ssa Gallione pervenuto in data 18.01.2021 agli atti con

prot.4341 avverso la valutazione delle proprie performance per l'anno 2020 per le motivazioni suesposte e valutando il Comportamento Professionale e Manageriale per l'anno 2020 al massimo del punteggio attribuibile e mantenendo inalterate le altre componenti della valutazione delle performance

- Dato atto che con Seduta n.99 del 25 giugno 2021 - il Consiglio di Amministrazione prende atto della valutazione performance e raggiungimento obiettivi della direzione anno 2020;
- Rilevato che, conseguentemente, la direzione ha proceduto a valutare le performance e il raggiungimento degli obiettivi da parte delle Posizioni Organizzative;
- Dato atto che i responsabili hanno assegnato a ciascun dipendente delle loro Aree e/o Settori ulteriori obiettivi di cui hanno poi valutato il raggiungimento con l'approvazione del Direttore di A.S.S.E.MI.;
- Considerato che la valutazione complessiva finale è data dalla media dei 3 singoli punteggi indicati nelle schede di valutazione;
- Visto lo schema riepilogativo dei punteggi assegnati ai dipendenti, allegato al presente provvedimento (Allegato n.1- parte integrante e sostanziale dell'atto);
- Considerati i premi da distribuire ai dipendenti e alle PO in relazione ai punteggi ottenuti nelle valutazioni, (Allegato n.2- parte integrante e sostanziale dell'atto) come da CCDI approvato e da coperture conseguite in sede di bilancio consuntivo 2020;
- Visti gli articoli del CCNL FUNZIONI LOCALI 2016-2018 riguardanti:
 - Art. 68 fondo risorse decentrate: utilizzo
 - Art. 69 differenziazione del premio individuale
 - Art 70 misure per disincentivare elevati tassi di assenza nel personale
- Dato atto che la quota di fondo decentrato 2020 parte variabile per le PO è pari ad euro 7.521,00 inclusi contributi come da tabella in allegato 2 e che la quota residua non erogabile viene attribuita ad incrementare il Fondo Decentrato dipendenti;
- Dato atto, che la quota corrispondente al Fondo decentrato 2020 parte variabile per i dipendenti è pari a euro 27.712,11 lordi più contributi pari ad euro 35.576,81 in aggiunta alla quota residua del Fondo decentrato per le PO e al residuo anni precedenti da suddividere per tutti i 44 dipendenti per un premio medio pari a euro 670,42;
- Considerato che secondo la tabella di valutazione in base ai punteggi individuali ottenuti, alla quota del premio medio viene sottratta una percentuale come da tabella sotto riportata, tenuto conto anche della percentuale di presenza in servizio:

Fino a punti 59.99	Nessun incentivo
Da 60 a 69.99	Premio medio -30%
Da 70 a 79.99	Premio medio -20%
Da 80 a 89.99	Premio medio -10%
Da 90 a 100	Premio medio

Richiamato per esteso l'art. 69 del vigente CCNL funzioni locali che recita "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.*”

Rilevato dunque che la quota restante del totale della parte variabile da distribuire pari a euro 8.319,68 (netto dei contributi) viene ripartita tra i dipendenti che hanno conseguito una valutazione compresa tra 90 e 100, tenuto conto anche della percentuale di presenza in servizio, come espressamente previsto dal CCDI 2019 siglato fra le parti;

- Visti gli art. 34 e 35 dello statuto aziendale e assunta propria competenza a provvedere;

PROVEDE

Per i motivi espressi in premessa che qui si intendono integralmente riportati:

- Ad approvare tutte le schede valutazione con i punteggi e il metodo di calcolo dei premi da distribuire come da allegato;
- Ad inviare a ciascun dipendente le proprie pertinenti risultanze, a cura del servizio personale;
- A procedere all'erogazione della quota risultato o produttività ai dipendenti nella prima busta paga utile.

San Donato Milanese, 02.07.2021

IL DIRETTORE
Dott. Diego Adorni

