

Valutazione e risultati della performance individuale del personale dipendente

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, conformemente con quanto richiesto dall'articolo 9 del decreto legislativo n. 150/2009, risulta disciplinato al titolo III, capo IV del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi modificato da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale del 27 marzo 2018 n. 78 e:

- per il personale dipendente dalla vigente metodologia di valutazione approvata da ultimo con Deliberazione di Giunta Comunale n. 316 del 26/11/2013;
- per il personale titolare di incarico di posizione organizzativa e alta professionalità dalla vigente metodologia per la valutazione dei risultati e delle prestazioni, approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 355 del 29/12/2011 e modificata, a valere dall'anno 2017, con deliberazione di Giunta Comunale del 22 novembre 2016, n. 346.

I sistemi sono improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, con l'obiettivo del perseguimento della massima efficienza, della qualità della prestazione e dei risultati, nonché della professionalità del personale coinvolto.

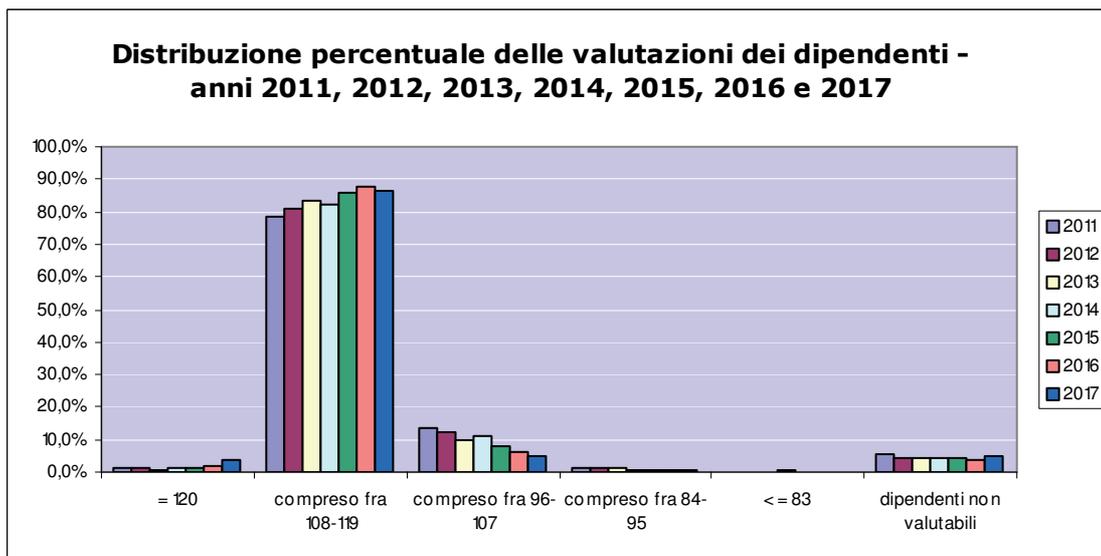
Con nota del responsabile della Direzione Organizzazione, Cultura e Turismo protocollo n. 323860 del 21 dicembre 2017 avente ad oggetto "Valutazione prestazione dipendenti anno 2017", sono state trasmesse ai dirigenti dell'ente le schede da utilizzare al fine di valutare la prestazione dei dipendenti delle categorie contrattuali, relative all'anno 2017, con la precisazione che la valutazione interessa solamente coloro che prestano servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato e che hanno maturato una presenza significativa capace di apprezzare la prestazione del dipendente pari ad almeno 430 ore di effettiva presenza prestata e timbrata nell'anno in menzione. La valutazione del personale dipendente tiene conto dei risultati individuali, delle competenze e dei comportamenti professionali dimostrati nell'esercizio dell'attività.

Successivamente alla validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2017 verrà avviato il processo valutativo del personale titolare di incarico di posizione organizzativa ed alta professionalità, precisando che la valutazione interessa solamente coloro che hanno maturato una presenza significativa capace di apprezzare la prestazione del dipendente pari ad almeno 600 ore di effettiva presenza prestata e timbrata nell'anno in menzione. La valutazione del personale titolare di incarichi di posizione organizzativa e alta professionalità, effettuata dal dirigente di riferimento, tiene conto degli obiettivi gestionali e dei comportamenti organizzativi.

Si precisa che l'Ente ha affinato nel corso degli anni il proprio sistema di misurazione e valutazione della performance individuale rendendolo sempre più selettivo, introducendo altresì un collegamento fra incentivi economici e di carriera direttamente proporzionale alla valutazione della performance individuale.

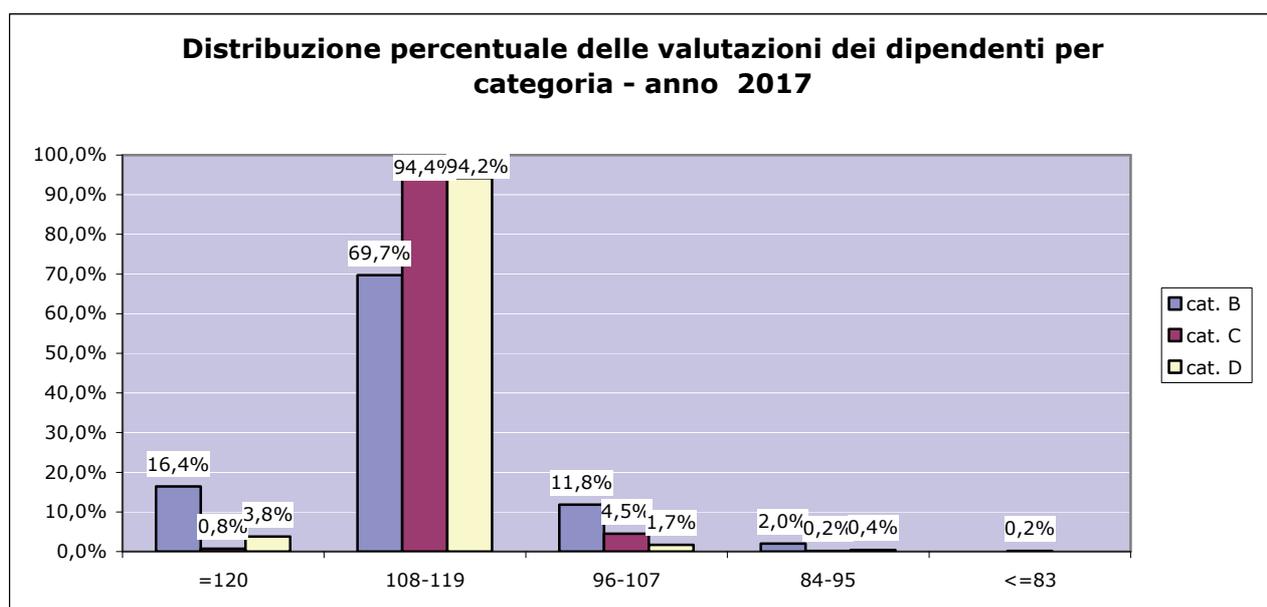
L'incentivo al merito e all'incremento di produttività è riconosciuto solamente quando ricorrono le seguenti condizioni:

- valutazione positiva pari almeno a 7/10;
- assenza di sanzioni disciplinari (ad eccezione del rimprovero verbale) nell'anno di riferimento;
- almeno 960 ore di presenza effettiva nell'anno di riferimento;
- per il solo personale a tempo determinato: almeno 1.600 ore di presenza effettiva nel biennio precedente.



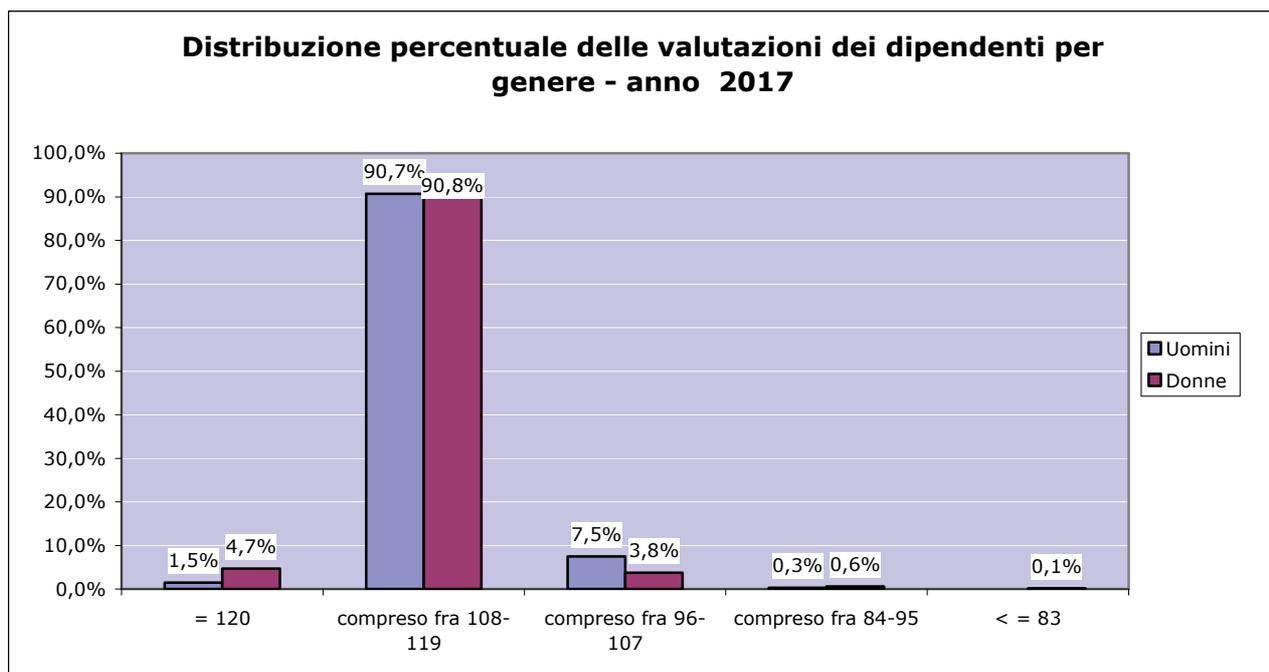
Più in dettaglio si evidenzia che la valutazione si distribuisce con un valore minimo pari a 0 ed un massimo di 120. Il punteggio medio di valutazione è di 114 punti, con una deviazione standard di 4,2. La mediana della distribuzione si attesta a 115, mentre il punteggio più frequente è pari a 116.

Rispetto alla categoria di appartenenza, si evidenzia come la categoria inferiore (B) presenti un picco percentuale, rispetto alle altre categorie, per quanto riguarda il punteggio massimo (120/120) e la fascia intermedia (96/107), mentre non si riscontrano sostanziali differenze nella distribuzione percentuale tra le categorie C e D, come mostra il grafico seguente.



Stralcio "Relazione sulla performance anno 2017" approvata con deliberazione di Giunta Comunale in data 29 maggio 2018, n. 145

La valutazione ha interessato 334 uomini e 720 donne con una media, rispettivamente, di 114 per gli uomini e 113 per le donne. Sebbene la media dei punteggi ottenuti dagli uomini sia più alta rispetto a quella delle donne, l'andamento percentuale delle valutazioni conseguite distinte per genere, illustrato nel grafico seguente, evidenzia l'attribuzione alle donne di punteggi sostanzialmente simili rispetto agli uomini.



Sintesi valutazioni del personale titolare di incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità

Il processo valutativo del personale titolare di incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità dell'anno 2017 è stato avviato, ma, a tutt'oggi, non ancora concluso, pertanto pare significativo riassumere in questa sezione l'andamento delle valutazioni del personale titolare di incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità dell'anno 2016.

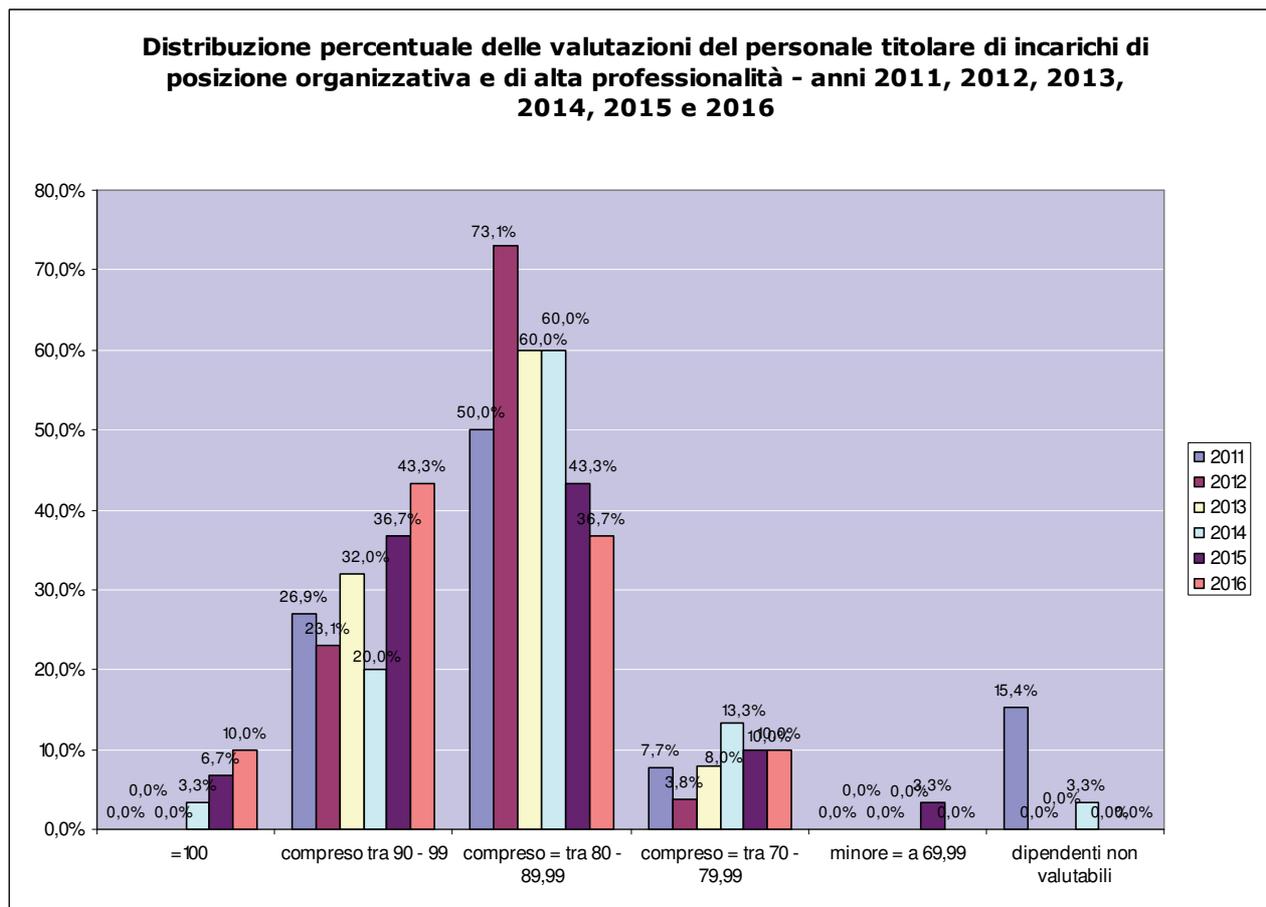
Complessivamente su n. 30 titolari di incarico di posizione organizzativa e alta professionalità valutati, n. nessun dipendente ha un giudizio complessivo (obiettivi gestionali, di performance organizzativa e di ruolo) inferiore a 7/10, n. 3 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 7/10 e 7,99/10, n. 11 dipendenti hanno

Stralcio "Relazione sulla performance anno 2017" approvata con deliberazione di Giunta Comunale in data 29 maggio 2018, n. 145

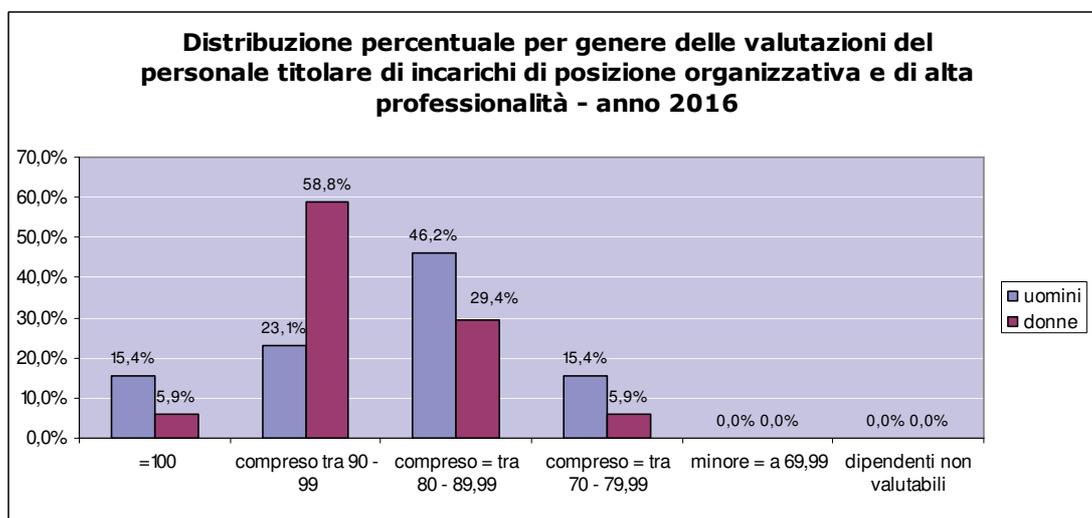
un giudizio complessivo compreso fra 8/10 e 8,99/10, n. 13 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 9/10 e 9,99/10 e n. 3 incaricati hanno un giudizio complessivo pari al massimo attribuibile pari a 10/10 (ossia 100/100). Più in dettaglio si evidenzia che la valutazione si distribuisce con un valore minimo pari a 73 ed un massimo di 100. Il punteggio medio di valutazione è di 89 punti, con una deviazione standard di 6,78. La mediana della distribuzione si attesta a 90 che è anche il punteggio più frequentemente assegnato.

La tabella che segue evidenzia la distribuzione percentuale del personale titolare di incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità dell'ente all'interno delle diverse fasce di giudizio, in relazione alla valutazione complessivamente ottenuta (obiettivi specifici, performance organizzativa e comportamenti organizzativi). La valutazione massima attribuibile in base al sistema vigente è pari a punti 100/100. Tra i dipendenti incaricati di posizione organizzativa e di alta professionalità, nell'anno 2016, nessun dipendente risulta non valutabile, possedendo tutti gli incaricati i requisiti di accesso al sistema premiante.

punteggio complessivo valutazione	Titolari di incarichi di p.o. e alta professionalità					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
=100	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	6,7%	10,0%
compreso tra 90 - 99	26,9%	23,1%	32,0%	20,0%	36,7%	43,3%
compreso = tra 80 - 89,99	50,0%	73,1%	60,0%	60,0%	43,3%	36,7%
compreso = tra 70 - 79,99	7,7%	3,8%	8,0%	13,3%	10,0%	10,0%
minore = a 69,99	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	0,0%
dipendenti non valutabili	15,4%	0,0%	0,0%	3,3%	0,0%	0,0%
	100,0%	100,0%	100%	100%	100%	100%



La valutazione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità ha interessato 13 uomini e 17 donne con una media, rispettivamente, di 87,85 e 90,63. Il grafico seguente illustra l'andamento percentuale delle valutazioni conseguite distinte per genere, evidenziando, in particolare, il conseguimento di punteggi mediamente superiori da parte delle donne.



Relativamente alla valutazione dei titolari di posizione organizzativa e di alta professionalità dell'anno 2017 in corso di svolgimento da parte dei dirigenti delle strutture di riferimento, va segnalato che il vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi all'articolo 24 comma 1 lettera c) stabilisce che il Nucleo di valutazione "certifica la correttezza metodologica dell'utilizzo dei processi di misurazione e valutazione, nel rispetto delle previsioni di legge e dei contratti nazionali ed integrativi". Pertanto, a conclusione del processo, il Nucleo rilascerà apposita attestazione anche con riferimento alle disposizioni di cui all'articolo 10, comma 4 del CCNL 22 gennaio 2004 che prevede che il Nucleo di valutazione sia tenuto a certificare i risultati conseguiti dai titolari di posizione organizzativa/alta professionalità al fine di corrispondere la retribuzione di risultato. Tale attestazione sarà poi pubblicata, sul sito istituzionale dell'ente, al link amministrazione trasparente (<http://www.comune.rimini.it/trasparenza-e-servizi/trasparenza/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sullamministrazione/altri-atti-degli>), ai sensi dell'articolo 31 del Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33 così come modificato dal D.Lgs. 97/2016, rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti i dati relativi ai controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione".

ALTRE INFORMAZIONI SULLA GESTIONE DEL PERSONALE

I procedimenti disciplinari

Le sanzioni disciplinari comminate nel 2017 al personale dipendente e dirigente ad eccezione del richiamo verbale per il personale dipendente e della sanzione di cui all'articolo 6 comma 1 lettera a) del CCNL 22 febbraio 2010 per il personale dirigente, risultano pari a 3. Negli anni 2016, 2015, 2014, 2013, 2012 e 2011 le medesime sanzioni sono state rispettivamente n. 4, 2, n. 2, n. 5, n. 7 (di cui 2 annullate) e n. 4.

La formazione del personale dipendente e dirigente

La tabella sottostante evidenzia un decremento dell'attività formativa rivolta al personale dipendente e dirigente nell'anno 2017 rispetto all'anno precedente, infatti si è passati dall'84% circa di personale formato nel 2016 al 48% nel 2017. Tale decremento è sostanzialmente dovuto al fatto che nell'anno 2017, contrariamente all'anno precedente, sono stati organizzati corsi di tipo specialistico di interesse di singole strutture, anziché corsi di interesse generale diretti a tutti i dipendenti (nel 2016 erano stati organizzati diversi corsi in materia di appalti e contratti a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice - D.Lgs. 50/2016; numerose giornate formative, tenute da formatori interni all'ente, in materia di protocollo informativo, gestione documentale e pec a seguito dell'installazione del nuovo programma di gestione del Protocollo Generale J-Iride).

Nell'anno 2017 infatti l'ente ha organizzato direttamente (in house), avvalendosi di scuole e professionisti esterni i seguenti corsi:

- corso di aggiornamento per coordinatori per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori (D.Lgs. 81/08);
- corso in materia di fidejussioni;
- corso per amministratori siti web;
- corso in materia di innovazione sociale e community engagement;
- corso in materia di polizia amministrativa e commerciale;
- corsi diretti al personale di asili nido e scuole materne;
- corso in materia di PEF (piano economico finanziario) e concessioni;
- corso in materia di leadership, specifico per i dirigenti dell'ente;
- corso in materia di sistema disciplinare, specifico per responsabili di struttura.

Stralcio "Relazione sulla performance anno 2017" approvata con deliberazione di Giunta Comunale in data 29 maggio 2018, n. 145

Oltre all'attività formativa suddetta, sono stati organizzati alcuni corsi specifici in materia di anticorruzione (obbligatori per legge) ed alcuni corsi in materia di antincendio e primo soccorso (D.Lgs. 81/08).

Sono stati inoltre organizzate alcune giornate formative in materia di appalti, con particolare riferimento al decreto correttivo, D.Lgs. 56/2017 ed è proseguita l'attività formativa finalizzata all'apprendimento delle modalità di gestione del nuovo software per la gestione di gare e appalti.

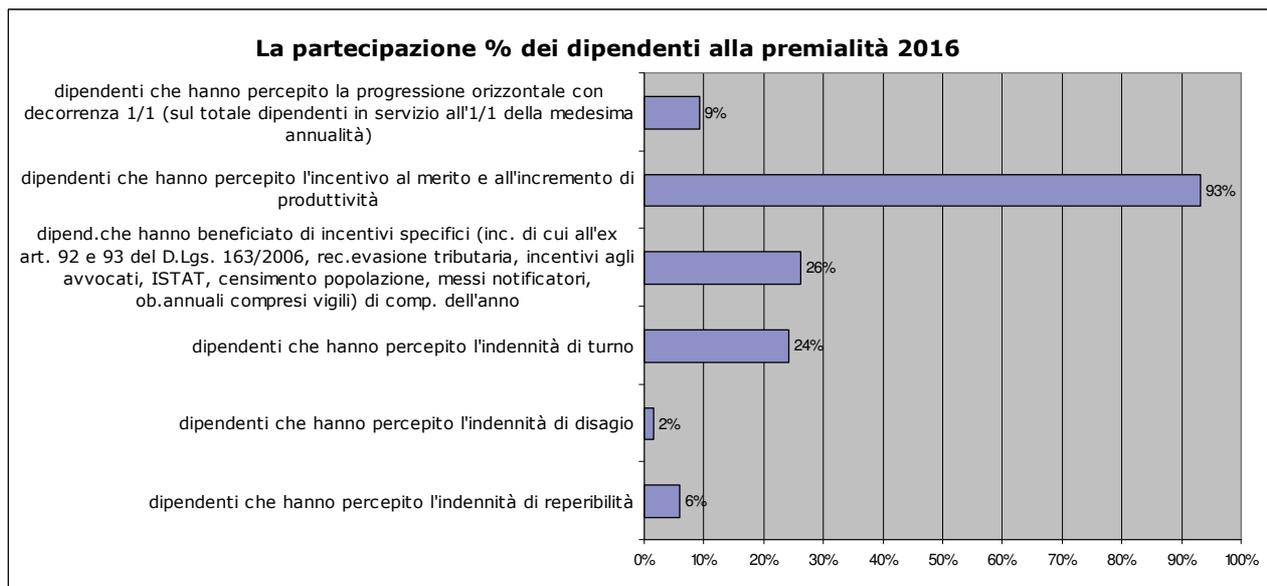
Infine, su specifica richiesta da parte dei vari responsabili dei struttura, si è proceduto all'iscrizione dei dipendenti ai cosiddetti "corsi a catalogo", con riferimento a materie specifiche trattate dai singoli settori dell'Ente.

	valore 2011	valore 2012	valore 2013	valore 2014	valore 2015	valore 2016	valore 2017
n. partecipazioni ai corsi (in house e a catalogo)	1460	1556	1455	1693	4363	4210	2059
n. partecipanti ai corsi (in house e a catalogo)	813	793	648	805	1016	962	549
n. giornate formative nell'anno	378	290	230	237	249	192	84
%le di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad almeno un corso di formazione	68,84%	69,62%	55,86%	69,10%	87,66%	84,24%	48,12%

La premialità 2016 e il fondo incentivante

Considerato che non tutti gli istituti contrattuali dell'anno 2017, finanziati con il fondo delle risorse decentrate del personale dipendente, risultano già liquidati, pare più significativo esplicitare la percentuale del personale dipendente che ha beneficiato nell'anno 2016 dei trattamenti economici accessori derivanti dalla remunerazione della performance individuale e della performance organizzativa (di ente e di struttura) e dall'effettivo svolgimento di attività disagiate (reperibilità, disagio, turno).

La tabella sottostante evidenzia che l'incentivo al merito e all'incremento di produttività viene erogato secondo le logiche selettive e meritocratiche imposte dal legislatore. Il 7% del personale non percepisce alcunché (81 dipendenti) e solo il 66% del personale (n. 764 su 1156) percepisce un incentivo intero, ovviamente diversificato in base alla valutazione della performance individuale e di struttura, così come previsto dal vigente sistema di valutazione.



Le progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1.1.2017

Considerato che la Legge 23 dicembre 2014 n. 190 (c.d. legge di stabilità 2015) non ha esteso all'anno 2015 il blocco del trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti (DL 78/2010 articolo 9, comma 1) e il blocco degli effetti economici delle progressioni di carriera per il personale contrattualizzato e non contrattualizzato (comma 21, terzo e quarto periodo medesimo articolo) e che le leggi 28 dicembre 2015 n. 208 (legge di stabilità 2016) e 11 dicembre 2016, n. 232 non li hanno riproposti, l'ente ha riattivato l'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria di cui all'articolo 7 del CCNL 31/3/1999 (c.d. progressioni orizzontali) con decorrenza 1.1.2017.

La tabella sottostante illustra il dato relativo alle risorse stanziare ed effettivamente erogate per le progressioni economiche orizzontali:

RISORSE STANZIATE per nuove Progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1.1.2017	€ 83. 241,08
RISORSE EROGATE per nuove Progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1.1.2017	€ 80.947,23

Il budget stanziato è stato ripartito tra ogni Direzione in proporzione al prodotto tra il costo economico di ogni passaggio ed il numero di dipendenti aventi diritto nell'ambito delle direzioni (il personale assegnato alla U.O.A Avvocatura Civica e alla Unità

Stralcio "Relazione sulla performance anno 2017" approvata con deliberazione di Giunta Comunale in data 29 maggio 2018, n. 145

Progetti speciali sono stati inseriti rispettivamente nella graduazione della struttura in staff al Segretario generale e in quella della Direzione Lavori Pubblici.

I requisiti che hanno consentito l'accesso alle selezioni sono di seguito riportati:

- servizio effettivo nell'ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e nella posizione economica di almeno 24 mesi alla data di decorrenza della progressione economica orizzontale;
- aver conseguito nell'ultima valutazione (2016) almeno il 70% del punteggio massimo attribuibile;
- assenza di sanzioni disciplinari di gravità superiore al richiamo verbale nel biennio precedente alla data della selezione;
- aver prestato almeno 1500 ore di presenza ordinaria effettiva in servizio complessivamente nel biennio precedente alla data di selezione (per i dipendenti con rapporto di lavoro part time le 1500 ore sono adeguatamente proporzionate all'effettivo orario di servizio);
- essere valutati nell'anno 2016, ossia aver lavorato almeno 430 ore.

Non hanno partecipato alla selezione i dipendenti collocati in aspettativa alla data di attribuzione della progressione, in quanto titolari di incarico dirigenziale ai sensi dell'articolo 110 comma 5 del D.Lgs. 267/2000, nonché i dipendenti in aspettativa in quanto titolari di incarico ai sensi dell'articolo 90 del D.Lgs. 267/2000 e comunque sono stati esclusi:

- tutti i dipendenti in aspettativa, alla data del 1/1/2017, ai sensi dell'articolo 61 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici;

- tutti i dipendenti collocati in aspettativa, alla data del 1/1/2017, per qualunque motivo, compreso il congedo straordinario retribuito ex articolo 42, commi 5 e seguenti del D.Lgs. 151/2001, così come modificato dall'articolo 4, comma 1 lettera b) del D.Lgs 119/2011.

La graduatoria è stata formulata in base ai criteri definiti al punto 9b lettera C) della metodologia di valutazione approvata con deliberazione di Giunta Comunale in data 26 novembre 2013 n. 316 (come successivamente interpretata con deliberazione di Giunta Comunale in data 29 ottobre 2015, n. 381) e dalla contrattazione decentrata integrativa e precisamente:

Stralcio "Relazione sulla performance anno 2017" approvata con deliberazione di Giunta Comunale in data 29 maggio 2018, n. 145

- media dei punteggi della valutazione della prestazione lavorativa conseguiti nel biennio precedente alla data della selezione;

- anni di servizio nella posizione economica posseduta:

anni 2 punti 0

anni 3 punti 12

anni 4 punti 24

anni 5 punti 36

Ai sensi della nota della Funzione Pubblica n. 2285 del 15 gennaio 2013, i periodi di congedo straordinario retribuito ex articolo 42, commi 5 e seguenti del D.Lgs. 151/2001, così come modificato dall'articolo 4, comma 1 lettera b) del D.Lgs. 119/2011, non sono utili ai fini del computo dell'anzianità di servizio per le progressioni economiche orizzontali.

In caso di parità di punteggio totale (dato dalla somma dei punti precedenti) sono individuati i seguenti criteri di precedenza in ordine successivo:

a) miglior punteggio nella valutazione della prestazione lavorativa nell'ultimo anno;

b) maggiore punteggio sulla somma dei fattori di valutazione: iniziativa, flessibilità e motivazione;

c) maggiore punteggio sui singoli fattori di valutazione nel seguente ordine di priorità: iniziativa, flessibilità, motivazione, autonomia, relazioni, partecipazione, miglioramenti, apprendimento/applicazione conoscenze, apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di PEG e PDO, qualità, quantità e tempi;

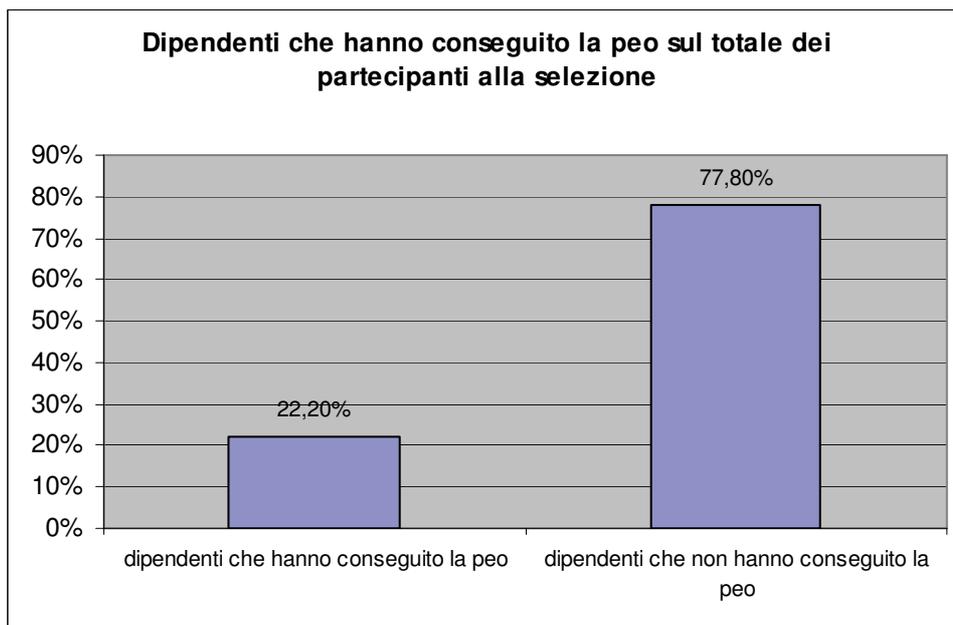
d) maggiore anzianità di servizio nell'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

e) maggiore età anagrafica.

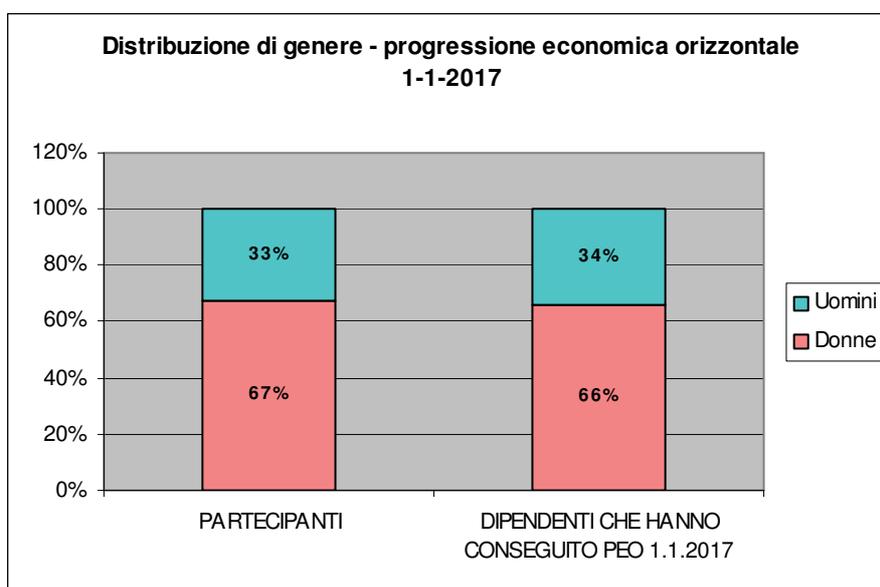
L'elemento preponderante per la collocazione in graduatoria rimane comunque la valutazione media della prestazione lavorativa conseguita nel biennio precedente alla data della selezione (1/1/2017) e questo ha consentito il rispetto dei criteri di selettività e meritocrazia nella gestione dell'istituto.

Come evidenziato nel grafico sottostante solo il 22,20% degli aventi diritto a partecipare alla selezione sulla base dei criteri sopra indicati ha conseguito il passaggio al livello economico superiore (pari a 119 dipendenti su 536 partecipanti). Se si considerano i dipendenti in servizio al 31.12.16 tale percentuale scende al 10,63%.

Stralcio "Relazione sulla performance anno 2017" approvata con deliberazione di Giunta Comunale in data 29 maggio 2018, n. 145



Il grafico sottostante mostra la distribuzione di genere dei dipendenti che hanno partecipato alla selezione e che hanno conseguito la progressione economica orizzontale con decorrenza 1.1.2017.



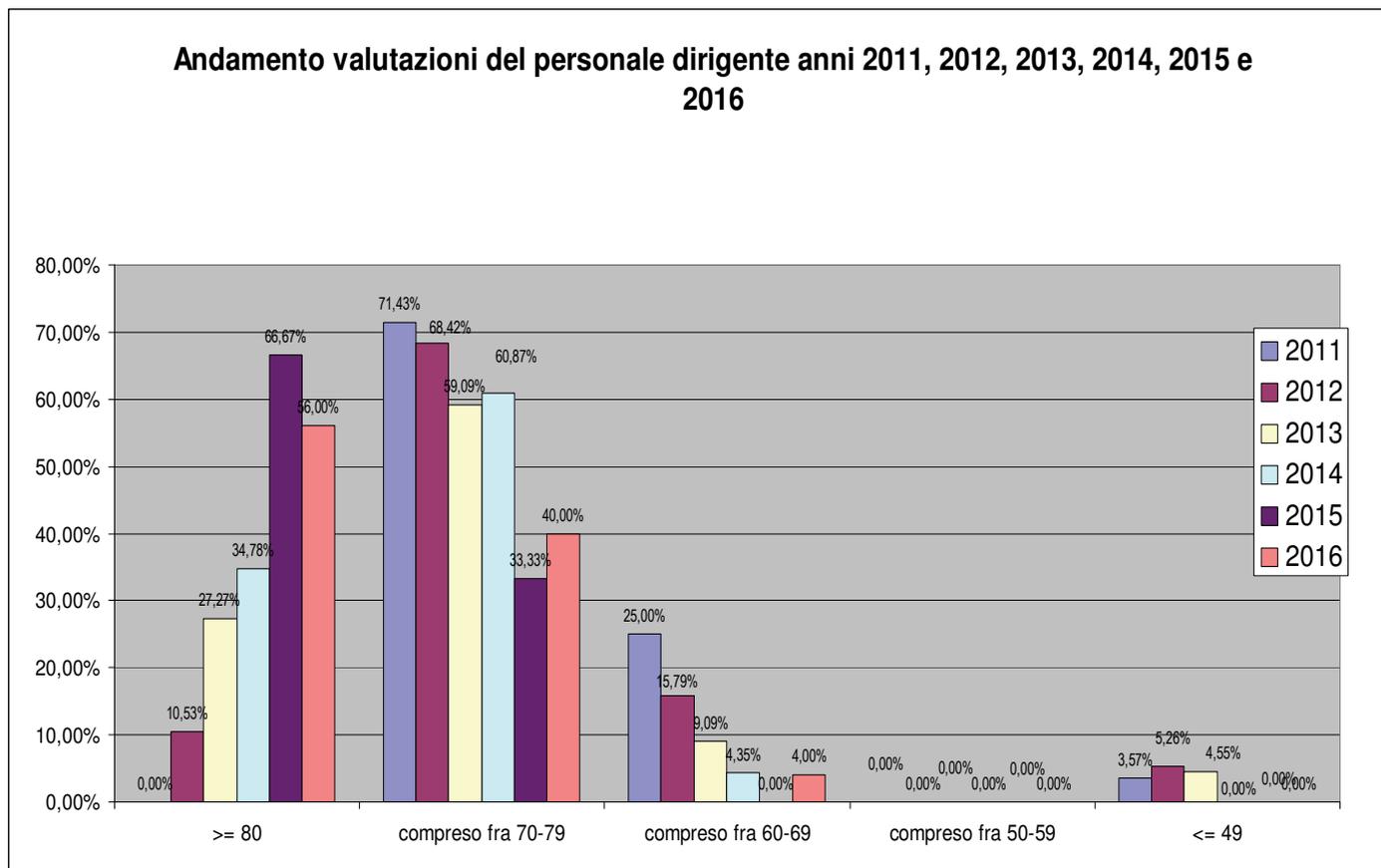
Sintesi valutazioni del personale dirigente anno 2016

Il processo valutativo del personale dirigente dell'anno 2017 sarà avviato a breve, pertanto pare significativo riassumere in questa sezione l'andamento delle valutazioni del personale dirigente dell'anno 2016, così come redatte dal Nucleo di valutazione.

Su n. 25 dirigenti valutati nell'anno, nessuno ha un giudizio complessivo (obiettivi gestionali, di performance organizzativa e di ruolo) inferiore/uguale a 49/100, o

Stralcio "Relazione sulla performance anno 2017" approvata con deliberazione di Giunta Comunale in data 29 maggio 2018, n. 145

compreso fra 50/100 e 59/100, n. 1 posizione ha un giudizio e compreso fra 60/100 e 69/100, n. 10 posizioni hanno un giudizio complessivo compreso fra 70/100 e 79/100 e n. 14 posizioni dirigenziali hanno un giudizio complessivo pari o superiore a 80/100. Il grafico che segue evidenzia la distribuzione percentuale della valutazione dell'anno 2016, delle diverse posizioni dirigenziali dell'ente, all'interno delle diverse fasce di giudizio, confrontata con il medesimo dato riferito agli anni 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015.



Relativamente alla valutazione dei dirigenti, si segnala che spetta al Nucleo di valutazione, sentito il Sindaco, valutare la prestazione dei Responsabili di Direzione, nonché quella dei dirigenti, sentito il Responsabile di Direzione (ai sensi dell'art. 24 comma 4 lettera e-bis) del vigente regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi). Pertanto, a conclusione del processo, gli esiti della valutazione saranno pubblicati sul sito istituzionale dell'ente, al link amministrazione trasparente, ai sensi dell'articolo 20 del Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33 così come modificato dal D.Lgs. 97/2016, rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti i dati relativi ai controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione".