

## **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 26 febbraio 2019, n. 45 e:

- per il personale dipendente dalla metodologia di valutazione approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 316 del 26/11/2013 fino all'anno 2018, poi a valere dall'anno 2019 produce i propri effetti il regolamento recante metodologia per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti a seguito della stipula del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo normativo del personale dipendente per il triennio 2019-2021 sottoscritto in data 21 febbraio 2019, approvato con deliberazione di Giunta comunale in data 19 marzo 2019, n. 69;
- per il personale titolare di incarico di posizione organizzativa e alta professionalità dal regolamento recante metodologia per la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, approvato con deliberazione di Giunta comunale in data 14 agosto 2018, n. 239.

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 del Dipartimento Risorse protocollo n. 354361 del 24 dicembre 2018 avente ad oggetto "Valutazione prestazione dipendenti anno 2018", 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 2018, 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 2018 verrà avviato il processo valutativo del personale titolare di incarico di posizione organizzativa, 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, 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.

La retribuzione di risultato dei titolari di incarico di posizione organizzativa è riconosciuta solamente quando ricorrono le seguenti condizioni:

- valutazione almeno pari al 50% del punteggio massimo complessivo;
- assenza di sanzioni disciplinari (ad eccezione del rimprovero verbale) nell'anno di riferimento;
- presenza in servizio almeno pari a 2 mesi nell'anno solare.

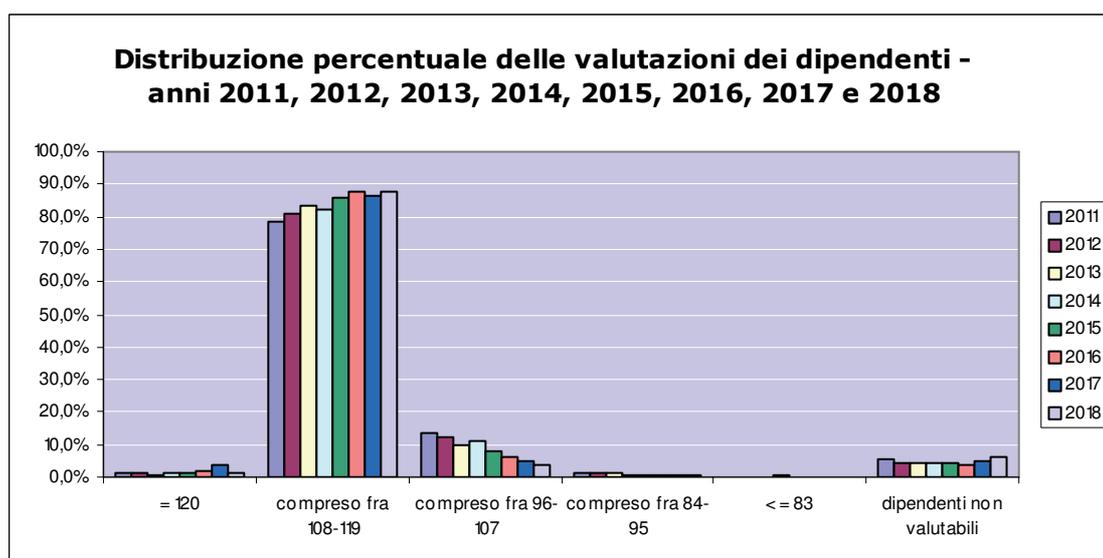
Dall'anno 2018, ai sensi di quanto definito nel CCDI per la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sottoscritto in data 27 agosto 2018, la retribuzione di risultato per il predetto personale verrà corrisposta distribuendo proporzionalmente il budget disponibile in relazione al punteggio totale di valutazione ottenuto da ciascun titolare di posizione organizzativa che accede al sistema premiante. Qualora

ricorrano valutazioni con punteggio totale inferiore al 50% del punteggio massimo attribuibile ai sensi del vigente sistema di valutazione, il budget da distribuire verrà decurtato di una quota pari al rapporto tra il budget annuo stanziato e il numero di posizioni valutate.

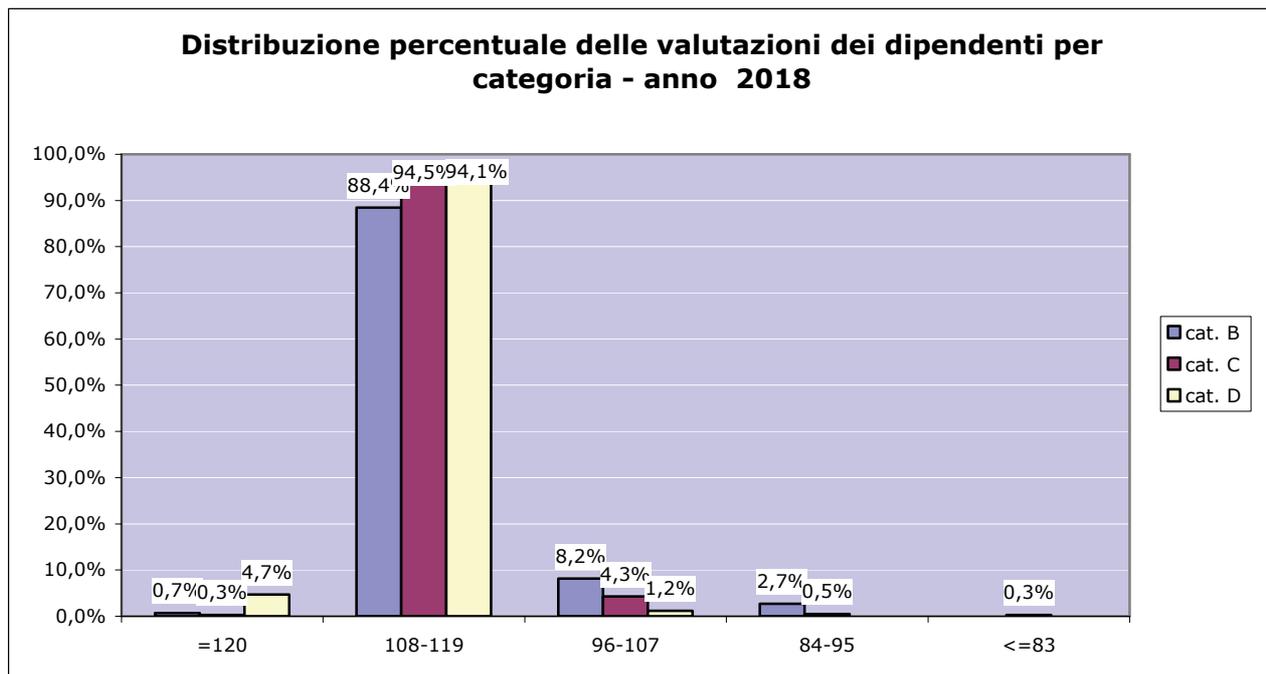
### Sintesi valutazioni del personale dipendente

Complessivamente su n. 1055 dipendenti di ruolo valutati, n. 3 dipendenti ha un giudizio complessivo inferiore a 7/10, n. 6 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 7/10 e 7,99/10, n. 43 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 8/10 e 8,99/10, n. 988 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 9/10 e 9,92/10 e n. 15 dipendenti hanno un giudizio complessivo pari al massimo attribuibile pari a 10/10 (ossia 120/120). La tabella che segue evidenzia la distribuzione percentuale del personale dell'ente in ruolo all'interno delle diverse fasce di giudizio, formulato in relazione all'impegno e alla qualità della prestazione individuale erogata. La valutazione massima attribuibile in base al sistema vigente è pari a punti 120/120. I dipendenti non valutabili, pari a 70 unità, sono coloro che nel corso dell'anno 2018 hanno effettuato una presenza in servizio inferiore alla soglia minima prevista dalla vigente metodologia di valutazione necessaria per ottenere la valutazione della prestazione (430 ore).

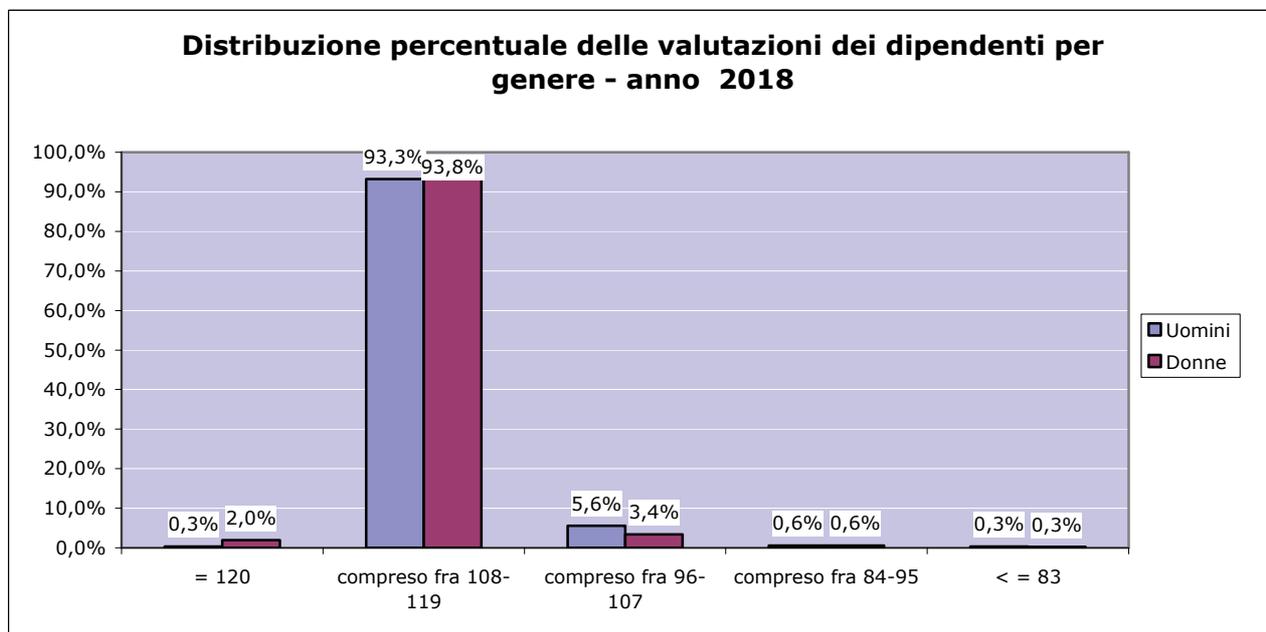
punteggio valutazione	cat. A-B-C-D							
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
= 120	1,0%	1,1%	0,9%	1,3%	1,1%	2,0%	3,5%	1,3%
compreso fra 108-119	78,7%	80,7%	83,3%	82,3%	86,2%	87,8%	86,6%	87,8%
compreso fra 96-107	13,3%	12,1%	10,1%	10,9%	8,1%	6,0%	4,7%	3,8%
compreso fra 84-95	1,4%	1,4%	1,0%	0,8%	0,4%	0,5%	0,5%	0,5%
< = 83	0,3%	0,3%	0,3%	0,4%	0,3%	0,2%	0,1%	0,3%
dipendenti non valutabili	5,3%	4,3%	4,5%	4,3%	4,0%	3,5%	4,6%	6,2%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



Più in dettaglio si evidenzia che la valutazione si distribuisce con un valore minimo pari a 72 ed un massimo di 120. Il punteggio medio di valutazione è di 114 punti, con una deviazione standard di 4,3. La mediana della distribuzione si attesta a 115, mentre il punteggio più frequente è pari a 116. Rispetto alla categoria di appartenenza, nell'anno 2018 si evidenzia che la categoria inferiore (B) presenta punteggi mediamente inferiori rispetto alle categorie C e D, mentre le valutazioni massime (120/120) sono principalmente assegnate al personale di cat. D, come mostra il grafico seguente.



La valutazione ha interessato 341 uomini e 714 donne con una media, per entrambi, di 114. Sebbene la media dei punteggi ottenuti da entrambe i sessi sia la medesima, l'andamento percentuale delle valutazioni conseguite distinte per genere, illustrato nel grafico seguente, evidenzia la maggiore attribuzione alle donne del punteggio valutativo massimo (120/120).



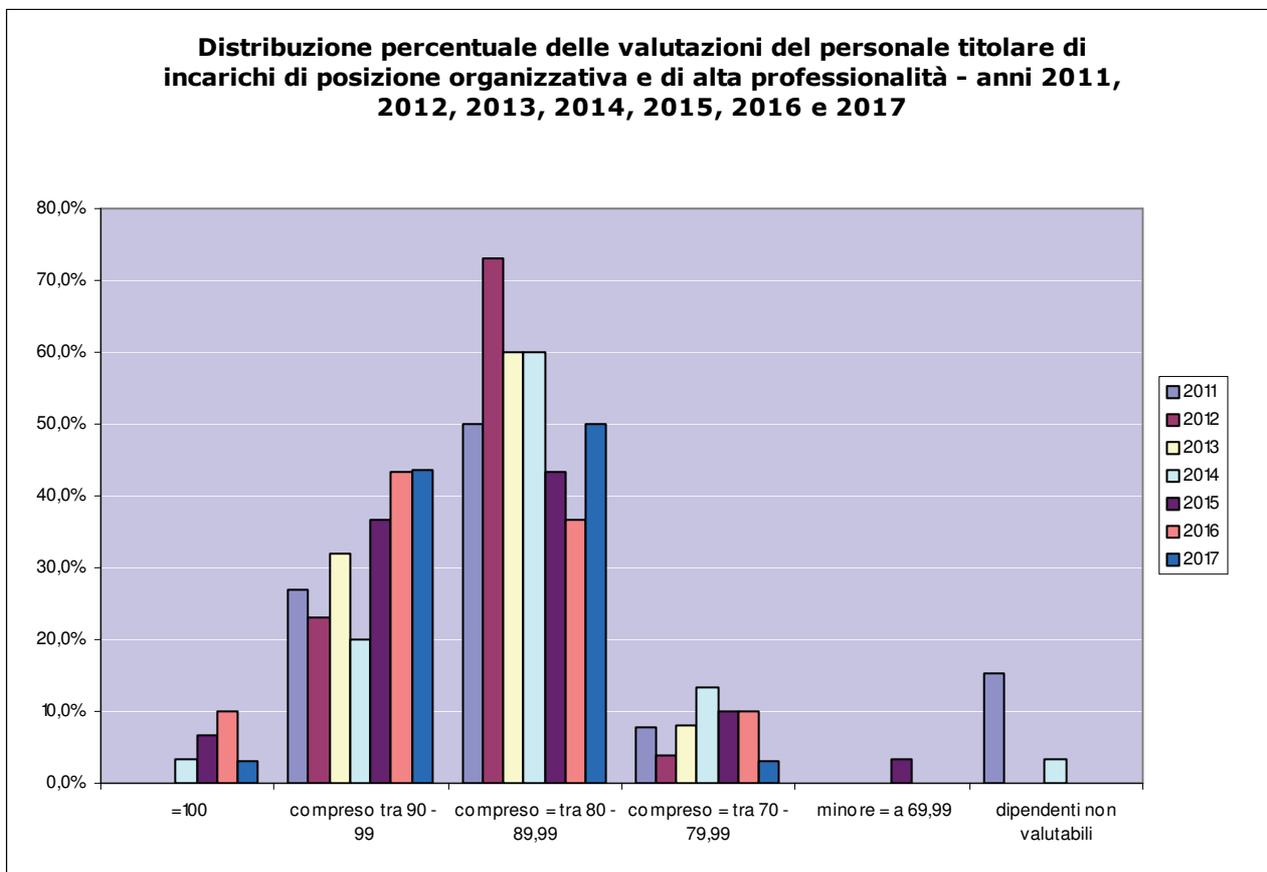
#### Sintesi valutazioni del personale titolare di incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità

Il processo valutativo del personale titolare di incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità dell'anno 2018 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 2017.

Complessivamente su n. 32 titolari di incarico di posizione organizzativa e alta professionalità valutati, nessun dipendente ha un giudizio complessivo (obiettivi gestionali, di performance organizzativa e di ruolo) inferiore a 7/10, n. 1 dipendente hanno un giudizio complessivo compreso fra 7/10 e 7,99/10, n. 16 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 8/10 e 8,99/10, n. 14 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 9/10 e 9,99/10 e n. 1 incaricato ha 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 88,56 punti, con una deviazione standard di 6,19. La mediana della distribuzione si attesta a 88, mentre il punteggio più frequentemente assegnato è 83.

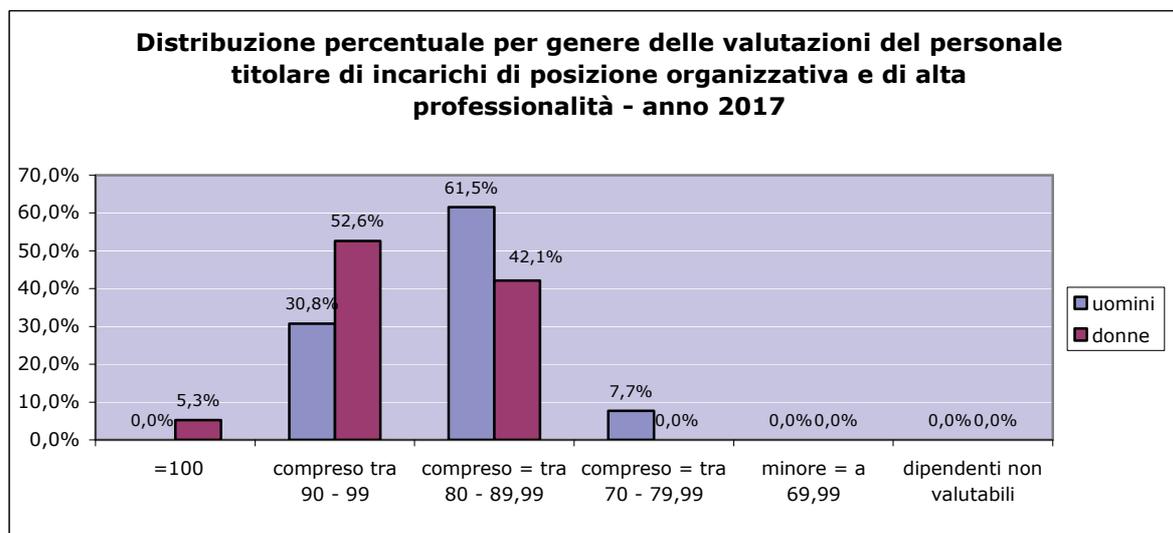
La tabella che segue evidenzia la distribuzione percentuale del personale titolare di incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità dell'ente all'interno delle diverse fasce di giudizio, in relazione alla valutazione complessivamente ottenuta (obiettivi specifici, performance organizzativa 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 2017, nessun dipendente risulta non valutabile, possedendo tutti gli incaricati i requisiti di accesso al sistema premiante.

<b>Titolari di incarichi di posizione organizzativa</b>							
<b>punteggio complessivo valutazione</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
=100	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	6,7%	10,0%	3,1%
compreso tra 90 - 99	26,9%	23,1%	32,0%	20,0%	36,7%	43,3%	43,8%
compreso = tra 80 - 89,99	50,0%	73,1%	60,0%	60,0%	43,3%	36,7%	50,0%
compreso = tra 70 - 79,99	7,7%	3,8%	8,0%	13,3%	10,0%	10,0%	3,1%
minore = a 69,99	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	0,0%	0,0%
dipendenti non valutabili	15,4%	0,0%	0,0%	3,3%	0,0%	0,0%	0,0%
	<b>100%</b>						



Stralcio "Relazione sulla performance anno 2018" approvata con deliberazione di Giunta Comunale in data 11 giugno 2019, n. 165

La valutazione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità ha interessato 13 uomini e 19 donne con una media, rispettivamente, di 86,23 e 90,16. 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 2018 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 al fine di corrispondere la retribuzione di risultato. Tale attestazione sarà poi pubblicata, sul sito istituzionale dell'ente, al link <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 2018 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 5. Negli anni 2017, 2016, 2015, 2014, 2013, 2012 e 2011 le medesime sanzioni sono state rispettivamente n. 3, 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 lieve decremento dell'attività formativa rivolta al personale dipendente e dirigente nell'anno 2018 rispetto all'anno precedente, infatti si è passati dal 48% circa di personale formato nel 2017 al 44% nel 2018. Nel corso dell'anno 2018, sono stati organizzati prevalentemente corsi di tipo specialistico che coinvolgono un ristretto numero di dipendenti, a differenza degli eventi formativi di interesse generale che coinvolgono un ristretto numero di dipendenti, a differenza degli eventi formativi di interesse generale che interessano invece la maggior parte degli uffici.

Gli eventi di interesse diffuso sono stati esclusivamente quelli in materia di Privacy e trasparenza; si rammenta infatti che il nuovo "Regolamento Europeo sulla Privacy" è divenuto pienamente efficace nel maggio 2018.

Per maggiore chiarezza, si riepiloga di seguito gli eventi formativi più rilevanti realizzati nell'anno 2018, avvalendosi di scuole e professionisti esterni:

- Giornate formative dal titolo " Il nuovo CCNL del comparto Regioni e Autonomie Locali";
- Giornata formativa dal titolo " "Nuovo Regolamento Europeo sulla Privacy (GDPR)";
- Giornata formativa in materia di trasparenza, privacy, gestione accessi incarichi professionali e contratti di servizi - forme di gestione dei servizi pubblici e modalità di affidamento;
- Corso di formazione in materia di "criteri ambientali minimi" ;
- Corsi diretti al personale di asili nido e scuole materne;
- Giornata formativa in materia di "nuovo procedimento amministrativo digitale";
- Corso di formazione di lingua inglese – livello avanzato;
- Formazione iniziale obbligatoria per il personale di Polizia Municipale;
- Giornata formativa in materia di eventi pubblici;
- Giornata formativa in materia di mercato elettronico della P.A. (MEPA);
- Giornate formative dedicate all'aggiornamento ed all'addestramento del personale per l'utilizzo dei vari applicativi in uso presso alcuni uffici (tributi, passi carrai, ufficio casa, ufficio scuole, ufficio affissioni, sportello unico edilizia, ecc).

Al termine del 2018 è iniziato inoltre il percorso di aggiornamento della formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro Dlgs 81/08, attraverso l'organizzazione di alcune edizioni di

Stralcio "Relazione sulla performance anno 2018" approvata con deliberazione di Giunta Comunale in data 11 giugno 2019, n. 165

aggiornamento per il lavoratori; sempre in materia di sicurezza sul lavoro, sono stati organizzati altresì un corso base completo (12 ore) per lavoratori ed un corso base completo (8 ore) per preposti;

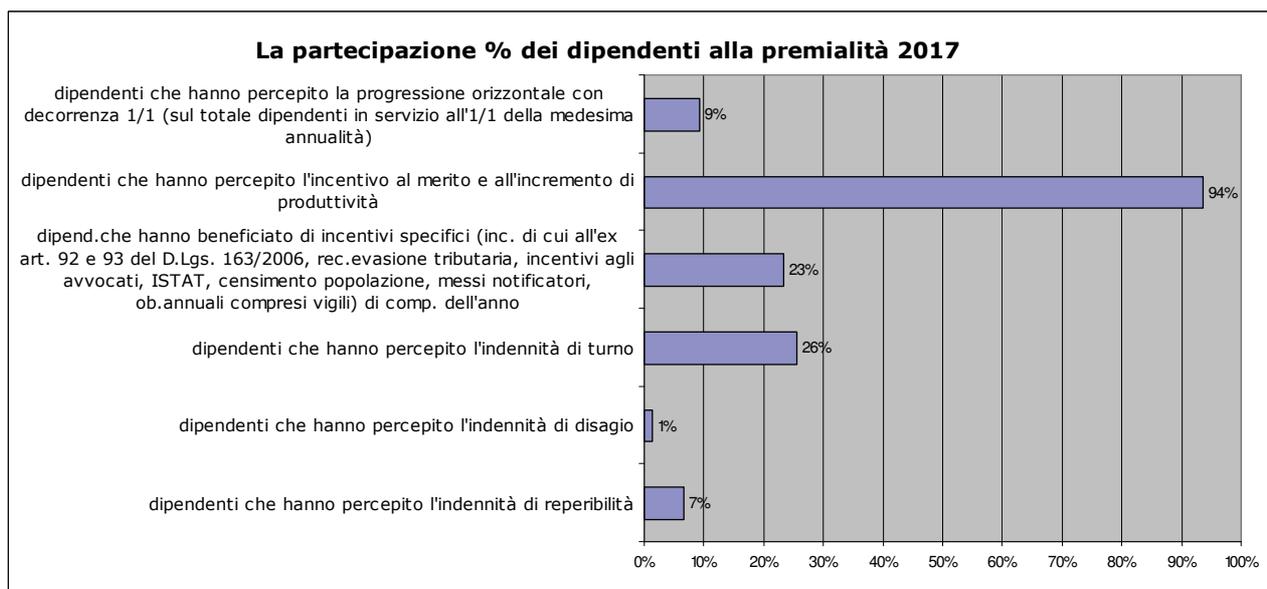
Infine, su specifica richiesta da parte dei vari responsabili dei struttura, si è proceduto all'iscrizione dei dipendenti ai cosiddetti "corsi a catalogo", con riferimento a materie specifiche trattate dai singoli settori dell'Ente.

	valore 2011	valore 2012	valore 2013	valore 2014	valore 2015	valore 2016	valore 2017	valore 2018
n. partecipazioni ai corsi (in house e a catalogo)	1460	1556	1455	1693	4363	4210	2059	1526
n. partecipanti ai corsi (in house e a catalogo)	813	793	648	805	1016	962	549	496
n. giornate formative nell'anno	378	290	230	237	249	192	84	75
%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%	44,33%

### La premialità 2017 e il fondo incentivante

Considerato che non tutti gli istituti contrattuali dell'anno 2018, 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 2017 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 alla produttività viene erogato secondo le logiche selettive e meritocratiche imposte dal legislatore. Il 6% del personale non percepisce alcunché (72 dipendenti) e solo il 66% del personale (n. 730 su 1113) 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 1.1.2018

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 la legge 28 dicembre 2015 n. 208 (legge di stabilità 2016), la legge dell'11 dicembre 2016 n. 232 (legge di stabilità 2017) e i decreti legislativi nn. 74 e 75 del 25 maggio 2017, attuativi della riforma Madia, non li hanno riproposti, l'ente ha riattivato l'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria di cui all'ex articolo 7 del CCNL 31/3/1999 (c.d. progressioni orizzontali) e attualmente disciplinate dall'art. 16 del CCNL 21/5/2018 (Progressione economica all'interno della categoria) con decorrenza 1.1.2018.

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 1.1.2018	€ 90.000,00
RISORSE EROGATE per nuove Progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1.1.2018	€ 89.813,23

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 Progetti speciali sono stati inseriti tutti insieme in un'unica graduatoria a sé stante rispetto alle altre graduatorie di direzione.

A seguito dell'entrata in vigore del CCNL 21/5/2018 i requisiti di accesso al sistema delle progressioni orizzontali con decorrenza 1.1.2018 a parziale modifica di quanto stabilito col CCDI 9/8/2013 e nella metodologia per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti 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, sono stati così ridefiniti:

- 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 (2017) almeno il 70% del punteggio massimo attribuibile;
- assenza di sanzioni disciplinari di gravità superiore al richiamo verbale nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione economica;
- aver prestato almeno 1500 ore di presenza ordinaria effettiva in servizio complessivamente nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione economica (per i dipendenti con rapporto di lavoro part time le 1500 ore sono adeguatamente proporzionate all'effettivo orario di servizio);
- aver conseguito la valutazione della prestazione nell'anno precedente alla data di decorrenza della progressione economica (e quindi aver lavorato almeno 430 ore) e per almeno un altro anno nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione economica;

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 1/1/2018, ai sensi dell'articolo 61 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici;

Stralcio "Relazione sulla performance anno 2018" approvata con deliberazione di Giunta Comunale in data 11 giugno 2019, n. 165

- tutti i dipendenti collocati in aspettativa, alla data del 1/1/2018, 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 seguenti criteri:

variabili per la collocazione nella graduatoria di direzione/struttura

1) media dei punteggi della valutazione della prestazione lavorativa conseguiti nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione economica. Per i dipendenti aventi i requisiti di partecipazione alla selezione, per i quali nel triennio di riferimento manchi la valutazione relativa ad un solo anno, il parametro relativo alla media dei punteggi valutativi sarà calcolato con riferimento ai soli due anni in cui è presente la valutazione della prestazione;

2) esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento:

2 anni di permanenza nella posizione economica posseduta	punti 0
3 anni di permanenza nella posizione economica posseduta	punti 3
4 anni di permanenza nella posizione economica posseduta	punti 6
5 anni di permanenza nella posizione economica posseduta	punti 9

Nel calcolare gli anni di permanenza nella posizione economica posseduta si è tenuto conto degli eventuali cambi di profilo che si sono verificati nel periodo di riferimento in base ai seguenti criteri:

- per i dipendenti che dalla data di conseguimento della posizione economica precedente sono rimasti nel medesimo profilo fino alla data di decorrenza della progressione economica, ciascun anno di permanenza è stato conteggiato per intero;

- per i dipendenti che sono stati soggetti a cambio di profilo sono stati considerati per intero i periodi di servizio svolti dalla data del cambio profilo alla data di decorrenza della progressione economica, mentre è stato applicato un coefficiente di 0,8 ai periodi di servizio precedenti alla data di cambio profilo e, a ritroso, fino alla data di attribuzione della posizione economica precedente.

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.

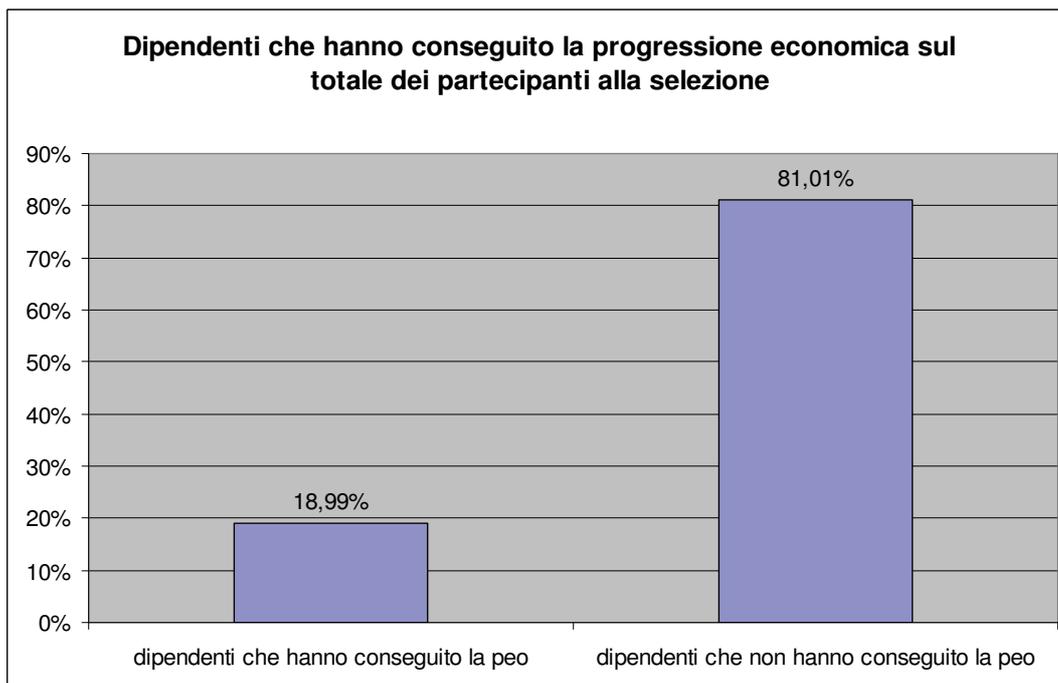
In caso di parità di punteggio totale (dato dalla somma dei punti precedenti) sono individuati i seguenti criteri di precedenza in ordine successivo:

- miglior punteggio nella valutazione della prestazione lavorativa nell'ultimo anno;
- maggiore punteggio sulla somma dei fattori di valutazione: iniziativa, flessibilità e motivazione;
- 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;
- maggiore anzianità di servizio nell'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- maggiore età anagrafica.

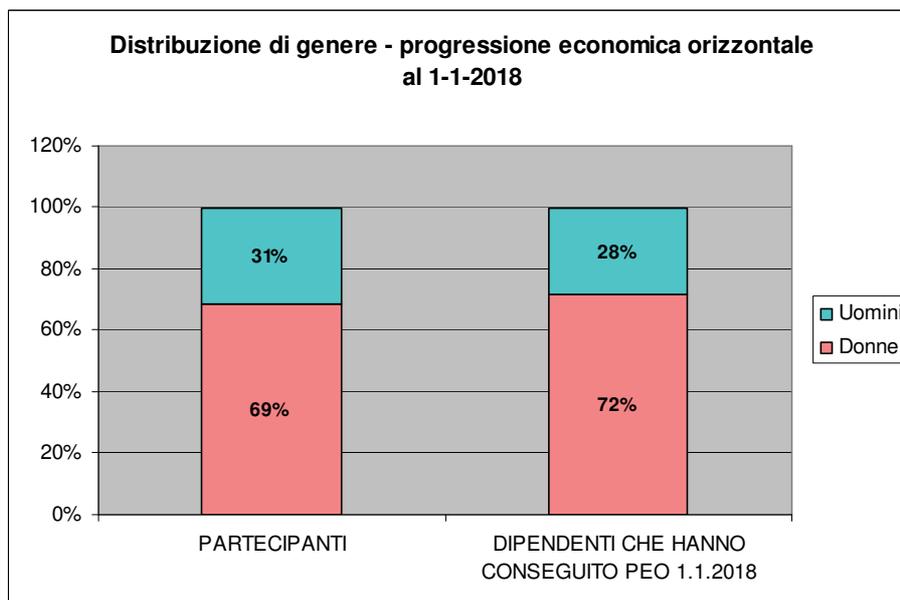
L'elemento preponderante per la collocazione in graduatoria rimane comunque la valutazione media della prestazione lavorativa conseguita nel biennio precedente alla data della selezione (1/1/2018) e questo ha consentito il rispetto dei criteri di selettività e meritocrazia nella gestione dell'istituto.

Come evidenziato nel grafico sottostante solo il 18,99% degli aventi diritto a partecipare alla selezione sulla base dei criteri sopra indicati ha conseguito il passaggio al livello economico superiore (pari a 102 dipendenti su 537 partecipanti). Se si considerano i dipendenti in servizio al 31.12.17 (fatta eccezione di coloro che sono già nell'ultima posizione economica) tale percentuale scende al 14,21%.

Stralcio "Relazione sulla performance anno 2018" approvata con deliberazione di Giunta Comunale in data 11 giugno 2019, n. 165



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 1.1.2018.



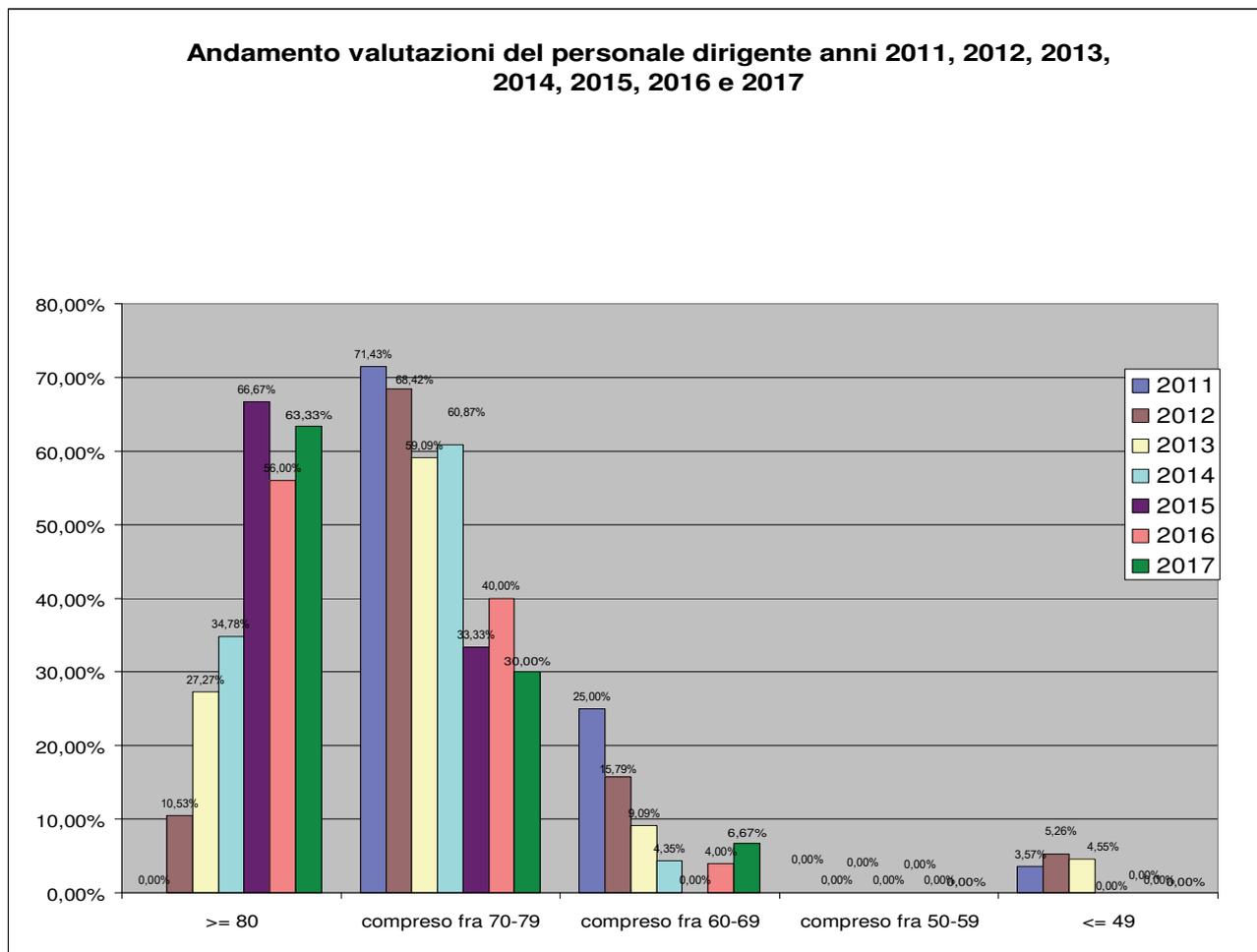
#### Sintesi valutazioni del personale dirigente anno 2017

Il processo valutativo del personale dirigente dell'anno 2018 sarà avviato a breve, pertanto pare significativo riassumere in questa sezione l'andamento delle valutazioni del personale dirigente dell'anno 2017, così come redatte dal Nucleo di valutazione.

Su n. 30 dirigenti valutati nell'anno, nessuno ha un giudizio complessivo (obiettivi gestionali, di performance organizzativa e di ruolo) inferiore/uguale a 49/100, o compreso fra 50/100 e 59/100, n. 2 posizioni hanno un giudizio compreso fra 60/100 e 69/100, n. 9 posizioni hanno un giudizio complessivo compreso fra 70/100 e 79/100 e n. 19 posizioni dirigenziali hanno un giudizio complessivo pari o superiore a 80/100.

Stralcio "Relazione sulla performance anno 2018" approvata con deliberazione di Giunta Comunale in data 11 giugno 2019, n. 165

Il grafico che segue evidenzia la distribuzione percentuale della valutazione dell'anno 2017, 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, 2015 e 2016.



Relativamente alla valutazione dei dirigenti, si segnala che ai sensi della vigente metodologia di valutazione approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 346 del 22 novembre 2016, modificata da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale in data 6 dicembre 2018, n. 379, spetta al Nucleo di valutazione, sentito il Sindaco, valutare la prestazione dei Responsabili di Direzione, nonché quella dei dirigenti, sentito il Responsabile di Direzione (coerentemente a quanto stabilito dall'art. 24 comma 4 lettera e-bis) del vigente regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi).