

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 24 marzo 2020, n. 86 e:

- per il personale dipendente dal 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 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 Servizi di Staff protocollo n. 363809 del 17 dicembre 2020 avente ad oggetto "Valutazione prestazione dipendenti anno 2020", 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 2020, 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 2020 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 alla 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 600 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.

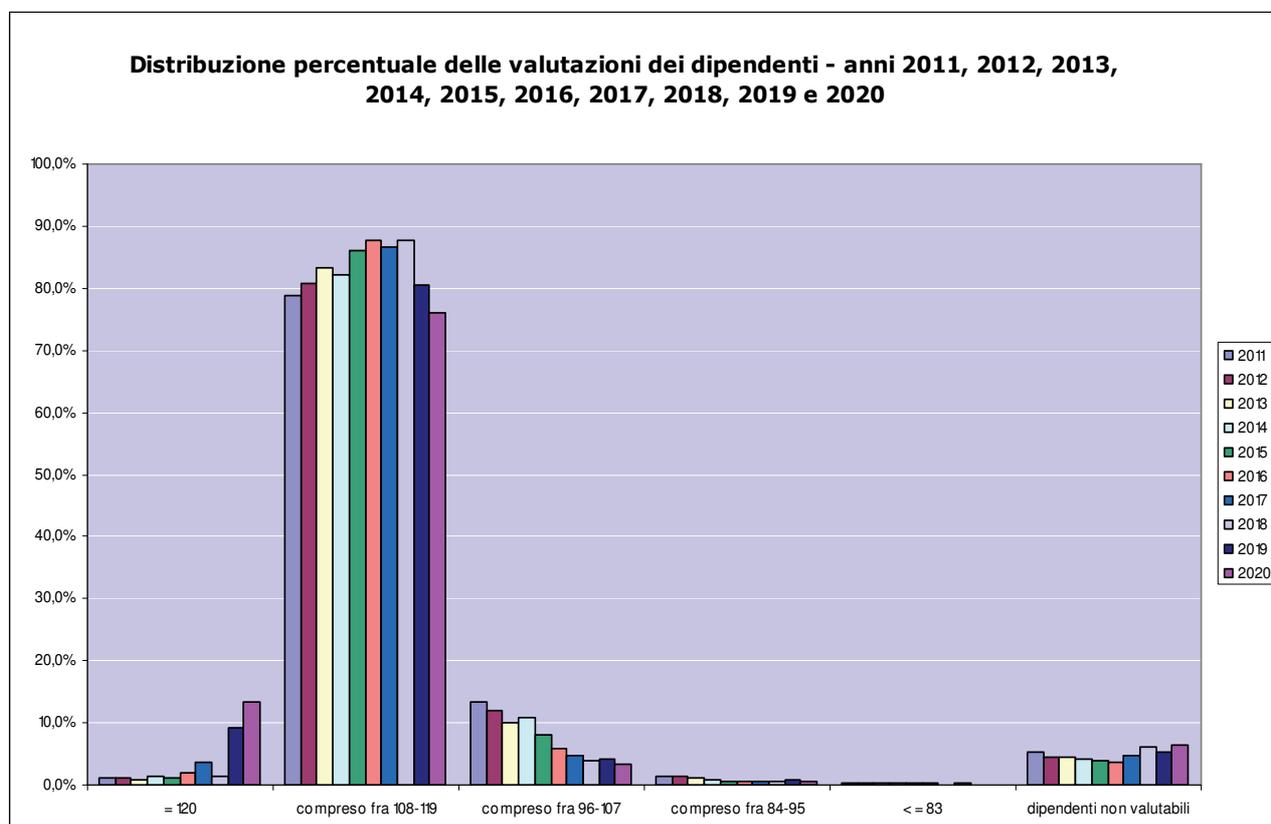
Dall'anno 2018, ai sensi di quanto definito nel CCDI per la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sottoscritto in data 27 agosto 2018, la retribuzione di risultato per il predetto personale verrà corrisposta distribuendo 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

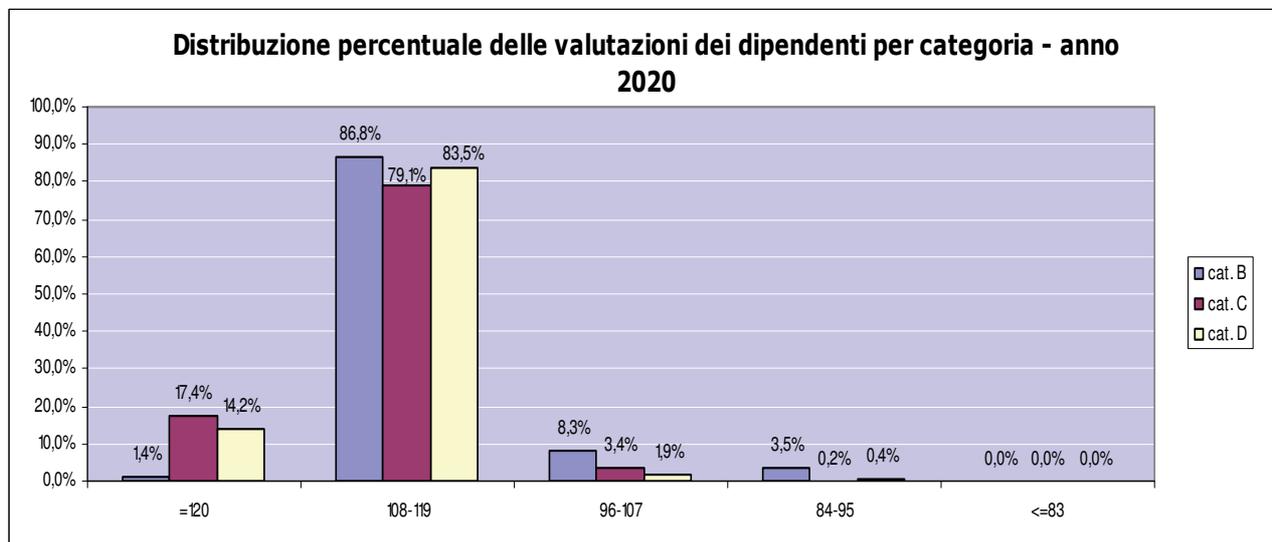
Complessivamente su n. 1055 dipendenti di ruolo e con contratto di formazione lavoro valutati, nessun dipendente ha un giudizio complessivo inferiore a 7/10, n. 7 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 7/10 e 7,99/10, n. 39 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 8/10 e 8,99/10, n. 857 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 9/10 e 9,92/10 e n. 152 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 e con contratto di formazione lavoro 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 73 unità, sono coloro che nel corso dell'anno 2020 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	2019	2020
= 120	1,0%	1,1%	0,9%	1,3%	1,1%	2,0%	3,5%	1,3%	9,1%	13,5%
compreso fra 108-119	78,7%	80,7%	83,3%	82,3%	86,2%	87,8%	86,6%	87,8%	80,4%	76,0%
compreso fra 96-107	13,3%	12,1%	10,1%	10,9%	8,1%	6,0%	4,7%	3,8%	4,3%	3,5%
compreso fra 84-95	1,4%	1,4%	1,0%	0,8%	0,4%	0,5%	0,5%	0,5%	0,8%	0,6%
< = 83	0,3%	0,3%	0,3%	0,4%	0,3%	0,2%	0,1%	0,3%	0,1%	0,0%
dipendenti non valutabili	5,3%	4,3%	4,5%	4,3%	4,0%	3,5%	4,6%	6,2%	5,3%	6,5%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

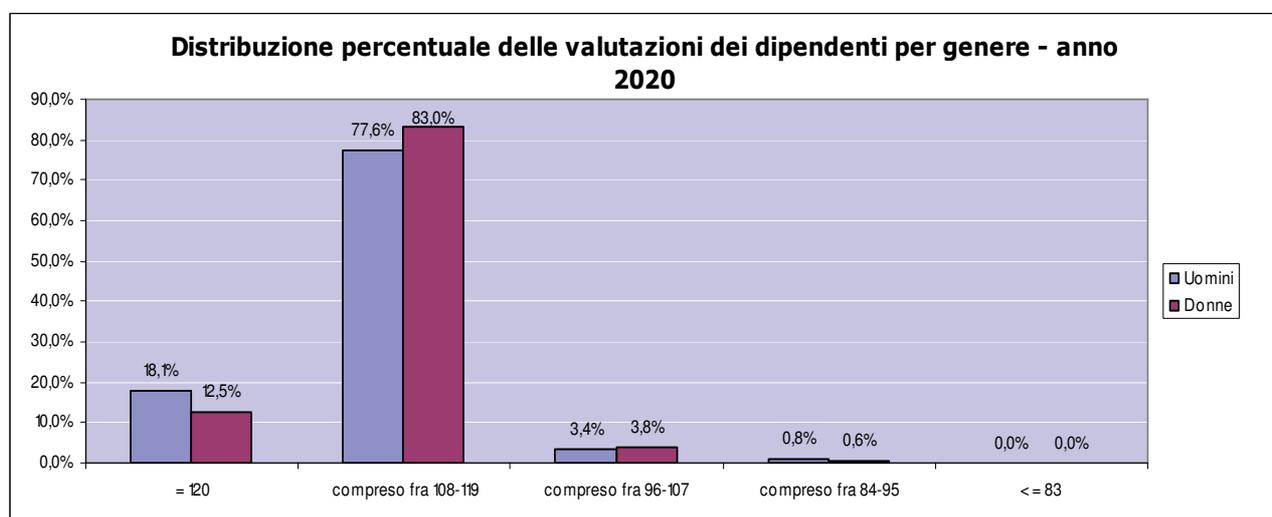


Più in dettaglio si evidenzia che la valutazione si distribuisce con un valore minimo pari a 84 ed un massimo di 120. Il punteggio medio di valutazione è di 115 punti, con una deviazione standard di 4,28. La mediana della distribuzione si attesta a 116, mentre il punteggio più frequente è pari a 115.

Rispetto alla categoria di appartenenza, nell'anno 2020 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. C e D, come mostra il grafico seguente.



La valutazione ha interessato 353 uomini e 702 donne con una media di 116 per gli uomini e di 115 per le donne. Tale lieve differenza nei punteggi valutativi conseguiti distinti per genere è evidenziata nel grafico seguente, da cui si rileva la maggiore attribuzione agli uomini del punteggio valutativo massimo (120/120).



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

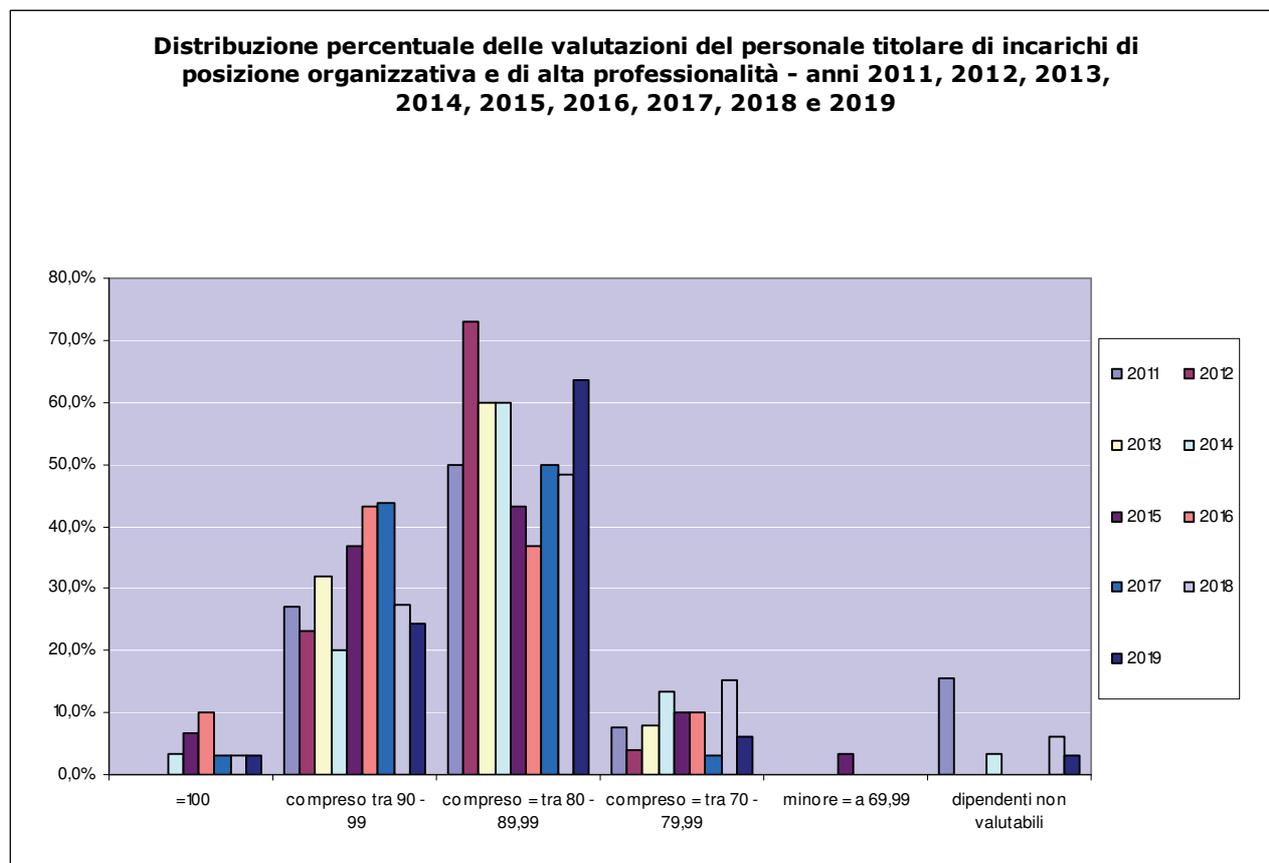
Il processo valutativo del personale titolare di incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità dell'anno 2020 non è ancora stato avviato, pertanto pare significativo riassumere in questa sezione l'andamento delle valutazioni del personale titolare di incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità dell'anno 2019.

Complessivamente su n. 32 titolari di incarico di posizione organizzativa valutati, nessun dipendente ha un giudizio complessivo (obiettivi gestionali, di performance organizzativa e di ruolo) inferiore a 7/10, n. 2 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 7/10 e 7,99/10, n. 21 dipendenti hanno un

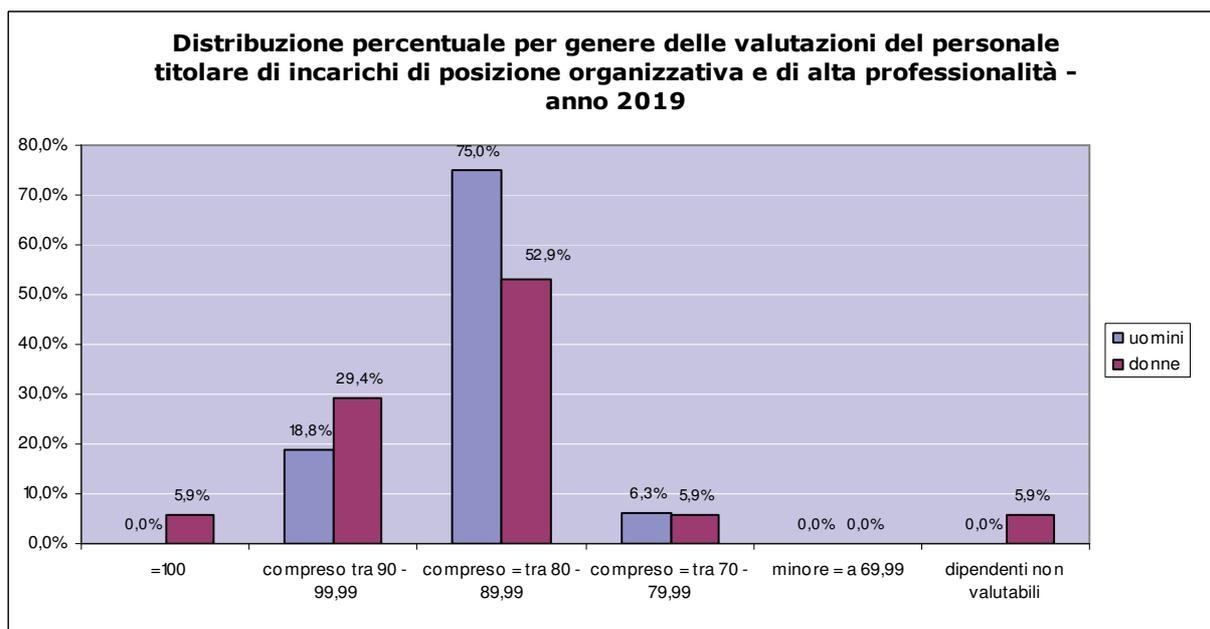
giudizio complessivo compreso fra 8/10 e 8,99/10, n. 8 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 9/10 e 9,99/10 e n. 1 incaricato ha un giudizio complessivo pari al massimo attribuibile pari a 10/10 (ossia 100/100). Più in dettaglio si evidenzia che la valutazione si distribuisce con un valore minimo pari a 71 ed un massimo di 100. Il punteggio medio di valutazione è di 88 punti, con una deviazione standard di 6,2. La mediana della distribuzione si attesta a 88, che è anche il punteggio più frequentemente assegnato (moda).

La tabella che segue evidenzia la distribuzione percentuale del personale titolare di incarico di posizione organizzativa 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, nell'anno 2019, uno risulta non valutabile, in quanto non possiede il requisito minimo della presenza in servizio di almeno 600 ore.

Titolari di incarichi di posizione organizzativa									
punteggio complessivo valutazione	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
=100	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	6,7%	10,0%	3,1%	3,0%	3,0%
compreso tra 90 - 99	26,9%	23,1%	32,0%	20,0%	36,7%	43,3%	43,8%	27,3%	24,2%
compreso = tra 80 - 89,99	50,0%	73,1%	60,0%	60,0%	43,3%	36,7%	50,0%	48,5%	63,6%
compreso = tra 70 - 79,99	7,7%	3,8%	8,0%	13,3%	10,0%	10,0%	3,1%	15,2%	6,1%
minore = a 69,99	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
dipendenti non valutabili	15,4%	0,0%	0,0%	3,3%	0,0%	0,0%	0,0%	6,1%	3,0%
	100,0%	100,0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



La valutazione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità ha interessato 16 uomini e 16 donne con una media, rispettivamente, di 86 e 90. 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 2020 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, nella sezione Amministrazione trasparente (link: <https://archivio.comune.rimini.it/trasparenza-e-servizi/trasparenza/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sullamministrazione/organismi-33>), 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 2020 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 4. Negli anni 2019, 2018, 2017, 2016, 2015, 2014, 2013, 2012 e 2011 le medesime sanzioni sono state rispettivamente n. 7, 5, 3, 4, 2, 2, 5, 7 (di cui 2 annullate) e 4.

La formazione del personale dipendente e dirigente

La tabella sottostante evidenzia un notevole decremento dell'attività formativa rivolta al personale dipendente e dirigente nell'anno 2020 rispetto all'anno precedente. Si è passati infatti, dal 74% circa di personale formato nel 2019 al 54% circa nel 2020. Tale decremento è da attribuire all'emergenza sanitaria COVID19, che a partire dal mese di marzo, ha comportato la necessità per l'Ente, di attuare una serie di modifiche organizzative per poter ripartire, una volta terminato il lockdown generale, con la formazione on-line, in aule virtuali. Ad inizio anno 2020, in ogni caso, erano stati organizzati alcuni incontri formativi sul "codice di comportamento" e su "appalti e contratti", tenuti da personale interno ed esterno, oltre ad alcune giornate formative in materia di sicurezza sul lavoro. A partire dal mese di settembre, con l'ausilio della tecnologia ed in particolare della piattaforma "office 365" di cui l'ente si è dotato (per tutti i dipendenti), l'attività formativa è "ripartita" e sono stati organizzati alcuni corsi in materia di sicurezza sul lavoro Dlgs 81/08, per poi partire con un ciclo di incontri formativi sul lavoro agile, a seguito di partecipazione del Comune di Rimini ad un progetto, promosso dalla Regione Emilia Romagna, che ha visto coinvolti tutti i dirigenti e responsabili di po ed anche circa 400 dipendenti ;

Per maggiore chiarezza, si riepilogano di seguito gli eventi formativi più rilevanti realizzati nell'anno 2020, avvalendosi di personale interno ed esterno (scuole e professionisti):

- Codice di comportamento e procedimenti disciplinari;
- Nozioni di base in materia di appalti e contratti;
- Giornate formative in materia di tributi locali;
- Percorsi formativi diretti al personale della pubblica istruzione;
- Corso inglese livello avanzato;
- Giornate formative dedicate all'aggiornamento ed all'addestramento del personale per l'utilizzo dei vari applicativi in uso presso alcuni uffici.
- Varie edizioni dei corsi in materia di sicurezza sul lavoro Dlgs 81/08, per lavoratori, preposti ed rls.
- Ciclo di incontri formativi in materia di lavoro agile;

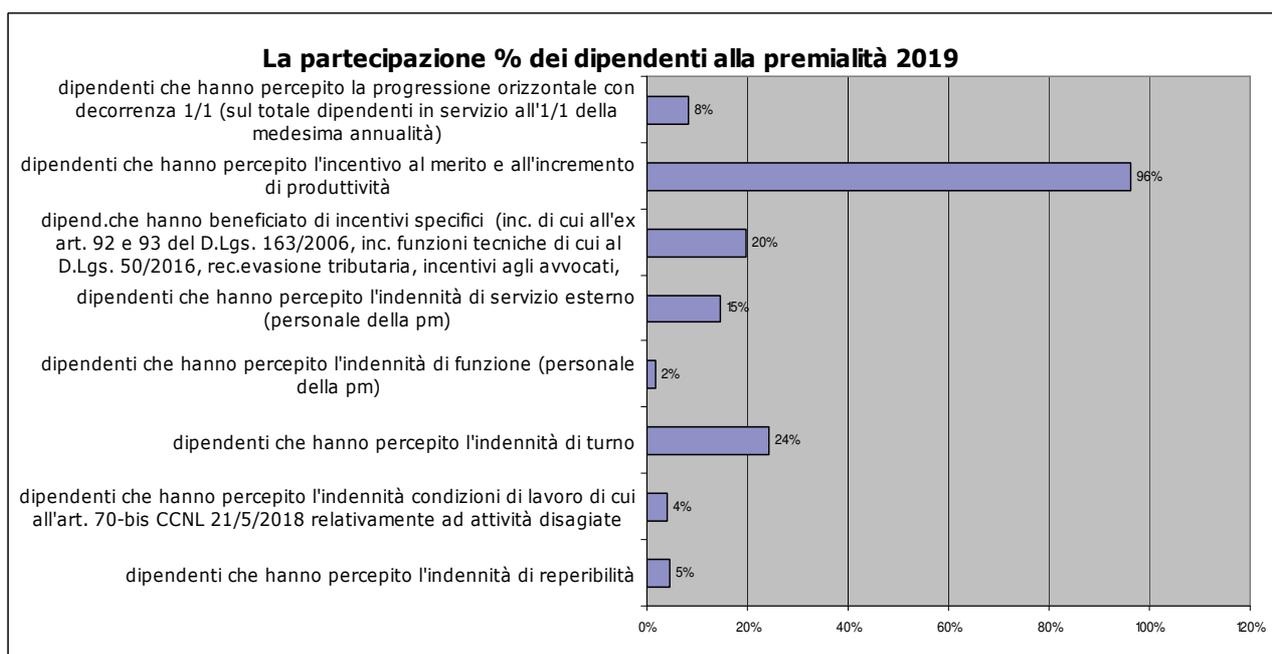
Infine, su specifica richiesta da parte dei vari responsabili di struttura, si è proceduto all'iscrizione dei dipendenti ai cosiddetti "corsi a catalogo", con riferimento a materie specifiche trattate dai singoli settori dell'Ente.

	valore 2011	valore 2012	valore 2013	valore 2014	valore 2015	valore 2016	valore 2017	valore 2018	valore 2019	valore 2020
n. partecipazioni ai corsi (in house e a catalogo)	1460	1556	1455	1693	4363	4210	2059	1526	2903	1817
n. partecipanti ai corsi (in house e a catalogo)	813	793	648	805	1016	962	549	496	845	621
n. giornate formative nell'anno	378	290	230	237	249	192	84	75	138	62
%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%	43,82%	73,99%	54,24%

La premialità 2019 e il fondo incentivante

Considerato che non tutti gli istituti contrattuali dell'anno 2020, 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 2019 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 4% del personale non percepisce alcunché (42 dipendenti) e solo il 67% del personale (n. 717 su 1073) 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 1.1.2020

La contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2020 ha disciplinato e finanziato l'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria di cui all'art. 16 del CCNL 21/5/2018 (Progressione economica all'interno della categoria) con decorrenza 1.1.2020.

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 1.1.2020	€ 130.000,00
RISORSE EROGATE per nuove Progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1.1.2020	€ 128.635,00

Il budget assegnato è stato così ripartito: euro 22.000,00 è stato destinato al personale che concorre alla selezione per l'attribuzione dell'ultima posizione economica prevista nella propria categoria di appartenenza (art. 64 c. 3 ultimo periodo CCNL 21/5/2018) ed euro 108.000,00 per il restante personale che concorre ad una posizione economica non apicale. Tali budget sono stati ripartiti tra ogni Dipartimento o struttura di massima dimensione in proporzione al prodotto tra il costo economico di ogni passaggio ed il numero di dipendenti aventi diritto nell'ambito dei dipartimenti/strutture autonome, tenendo conto, separatamente, del personale (B7, C5, D6) che concorre alla selezione per l'attribuzione dell'ultima posizione economica prevista della propria categoria di appartenenza e del

personale che concorre ad una posizione economica non apicale. Va precisato che per ogni dipartimento/struttura autonoma saranno redatte tre graduatorie:

- a) una per il personale che concorre alla selezione per l'attribuzione dell'ultima posizione economica prevista per le categorie C e B (e ex B3);
- b) una per il personale che concorre alla selezione per l'attribuzione dell'ultima posizione economica prevista per la categoria D (e ex D3);
- c) una per il personale che concorre ad una posizione economica non apicale.

Le risorse destinate all'istituto delle progressioni orizzontali sono state ripartite come sopra indicato, precisando che alle graduatorie di cui alle lettere a) e b) sarà assegnata complessivamente la quota pari a Euro 22.000,00, mentre alle graduatorie di cui alla lettera c) la quota di Euro 108.000,00.

Il personale assegnato alla U.O.A Avvocatura Civica, dato l'esiguo numero degli stessi, è stato inserito nella graduatoria della Direzione Generale. Per quanto riguarda l'Unità Protezione Civile e Progetti speciali si precisa che a seguito del processo di riorganizzazione dell'ente avvenuto con D.G. 140/2019, alla data del 1/1/20 tale struttura è incardinata all'interno della Direzione generale. Per il Settore Polizia Locale vengono invece redatte 3 distinte graduatorie di cui al paragrafo precedente.

A seguito dell'entrata in vigore del CCNL 21/5/2018 i requisiti di accesso al sistema delle progressioni orizzontali con decorrenza 1.1.2020 in ossequio a quanto stabilito col CCDI 21/2/2019 e sue s.m.i. e nella metodologia per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti approvata con deliberazione di Giunta Comunale in data 19 marzo 2019, n. 69, sono qui riepilogati:

- servizio effettivo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nell'Ente e nella posizione economica, di almeno 24 mesi alla data di decorrenza della progressione economica orizzontale. Al fine del soddisfacimento del requisito si prescinde dall'esclusivo servizio a tempo indeterminato solo per i dipendenti che risultano assunti in ruolo presso l'ente alla data di decorrenza della progressione economica e hanno prestato periodi di servizio alle dipendenze del Comune di Rimini con rapporto di lavoro a tempo determinato (ad eccezione del personale che ha prestato servizio presso l'Ente mediante l'istituto del comando) nei tre anni precedenti alla data di decorrenza della progressione economica, nel medesimo profilo e nella medesima categoria di inquadramento posseduti dai suddetti dipendenti alla data di decorrenza della progressione economica;
- aver conseguito nell'ultima valutazione (2019) almeno il 70% del punteggio massimo attribuibile (comportamenti organizzativi e risultati individuali);
- assenza di sanzioni disciplinari di gravità superiore al richiamo verbale nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione economica;
- aver conseguito la valutazione della prestazione nell'anno precedente alla data di decorrenza della progressione economica (quindi aver lavorato almeno 430 ore nell'anno 2019) e per almeno un altro anno nel triennio 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).

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 1/1/2020, ai sensi dell'articolo 61 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici;

- tutti i dipendenti collocati in aspettativa, alla data del 1/1/2020, 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.

Si precisa che i cambi di profilo conseguenti ad adeguamenti contrattuali non comporteranno la riduzione dell'anzianità di servizio prestato nel vecchio profilo e quindi non è stato applicato il coefficiente di 0,8 sul periodo di servizio riferito al profilo precedente al cambio.

Si precisa inoltre che nel calcolo dei periodi di servizio utili si è tenuto conto di quanto definito al punto D) lettere a), b) e c) del paragrafo 9b della metodologia approvata con D.G. 69/2019.

Per il personale assunto in mobilità da altri enti si è valutato la rispondenza del profilo posseduto nell'ente di provenienza rispetto a quello di inquadramento alla data di decorrenza della progressione.

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 riproporzionato al punteggio massimo attribuito dal dirigente valutatore. Qualora permanga ulteriormente la parità di punti, sarà preferito colui che ha ottenuto un miglior punteggio nella valutazione della prestazione lavorativa nel penultimo anno riproporzionato al punteggio massimo attribuito dal dirigente valutatore. Qualora permanga ulteriormente la parità di punti sarà preferito colui che ha ottenuto un miglior punteggio nella valutazione della prestazione lavorativa nel primo anno riproporzionato al punteggio massimo attribuito dal dirigente valutatore. Si precisa che se un dipendente non è valutabile nel penultimo anno e si trova a pari merito con altro dipendente per il punteggio di valutazione dell'ultimo anno, il dipendente con la valutazione mancante sarà collocato successivamente al dipendente in possesso della valutazione. Il medesimo criterio verrà utilizzato qualora si verificassero situazioni di pari merito e mancasse la valutazione del terzultimo anno. In caso di pari merito tra due dipendenti aventi il medesimo punteggio di valutazione riproporzionato dell'ultimo anno e mancanti di valutazione, entrambi, nel penultimo o nel terzultimo anno, per gli stessi verrà confrontato il punteggio di valutazione riproporzionato rispettivamente del terzultimo o del penultimo anno;

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

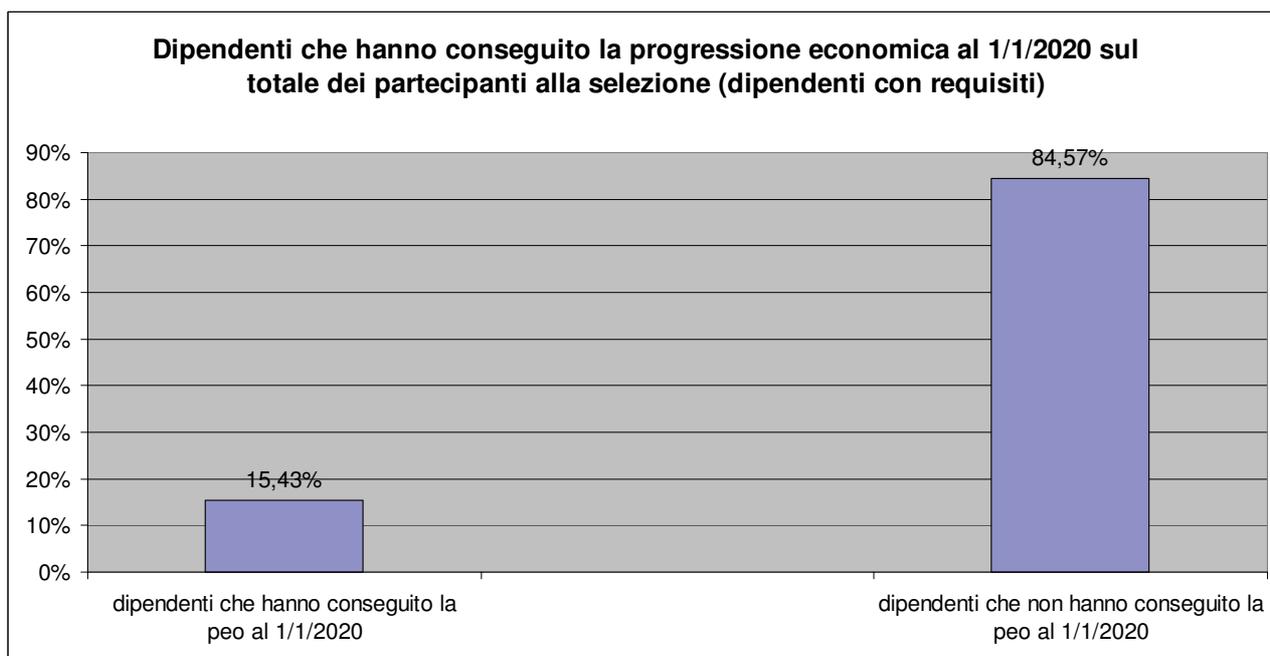
c) maggiore presenza ordinaria effettiva in servizio con esclusione di qualunque motivo di assenza nell'anno precedente alla data della selezione. Nella presenza ordinaria effettiva viene considerato anche il credito formativo, la vacanza scolastica e le ore di credito formativo non registrate per il personale insegnante ed educatore. Si precisa che per il personale a part time la presenza ordinaria effettiva non verrà riproporzionata all'orario di lavoro a tempo pieno.

Si precisa che al fine di garantire omogeneità all'interno delle strutture organizzative (Dipartimenti o strutture autonome) con riferimento ai "metri di giudizio" adottati dai diversi dirigenti nell'ambito del processo valutativo del personale, il punteggio relativo alla valutazione della prestazione è stato opportunamente ponderato riportando il punteggio ottenuto da ciascun dipendente per ciascun anno

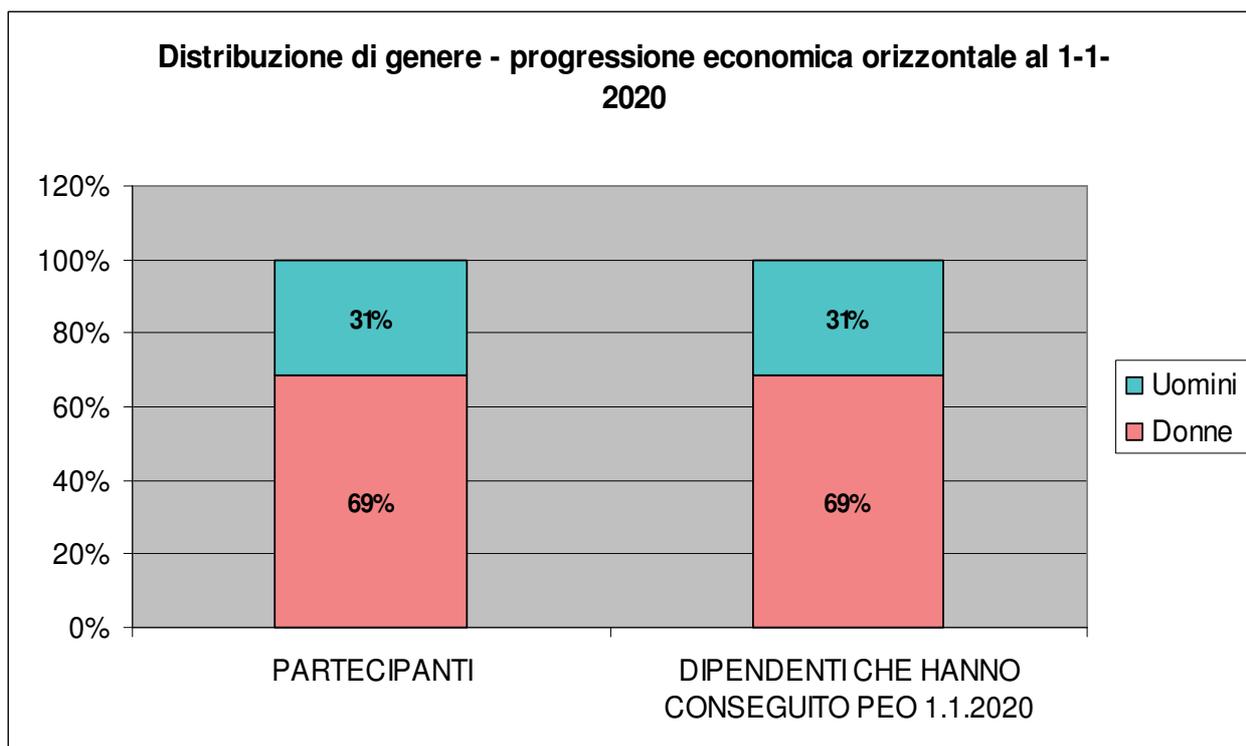
al punteggio massimo di valutazione attribuito dal dirigente valutatore per ogni anno del triennio considerato.

L'elemento preponderante per la collocazione in graduatoria rimane comunque la valutazione media (rapportata al punteggio massimo di valutazione attribuito dal dirigente valutatore) della prestazione lavorativa conseguita nel triennio precedente alla data della selezione (1/1/2020) e questo ha consentito il rispetto dei criteri di selettività e meritocrazia nella gestione dell'istituto.

Come evidenziato nel grafico sottostante solo il 15,43% degli aventi diritto a partecipare alla selezione sulla base dei criteri sopra indicati ha conseguito il passaggio al livello economico superiore (pari a 125 dipendenti su 810 partecipanti-dipendenti con requisiti). Se si considerano i dipendenti in servizio al 01/01/2020 tale percentuale scende al 11,49%.



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 1.1.2020.

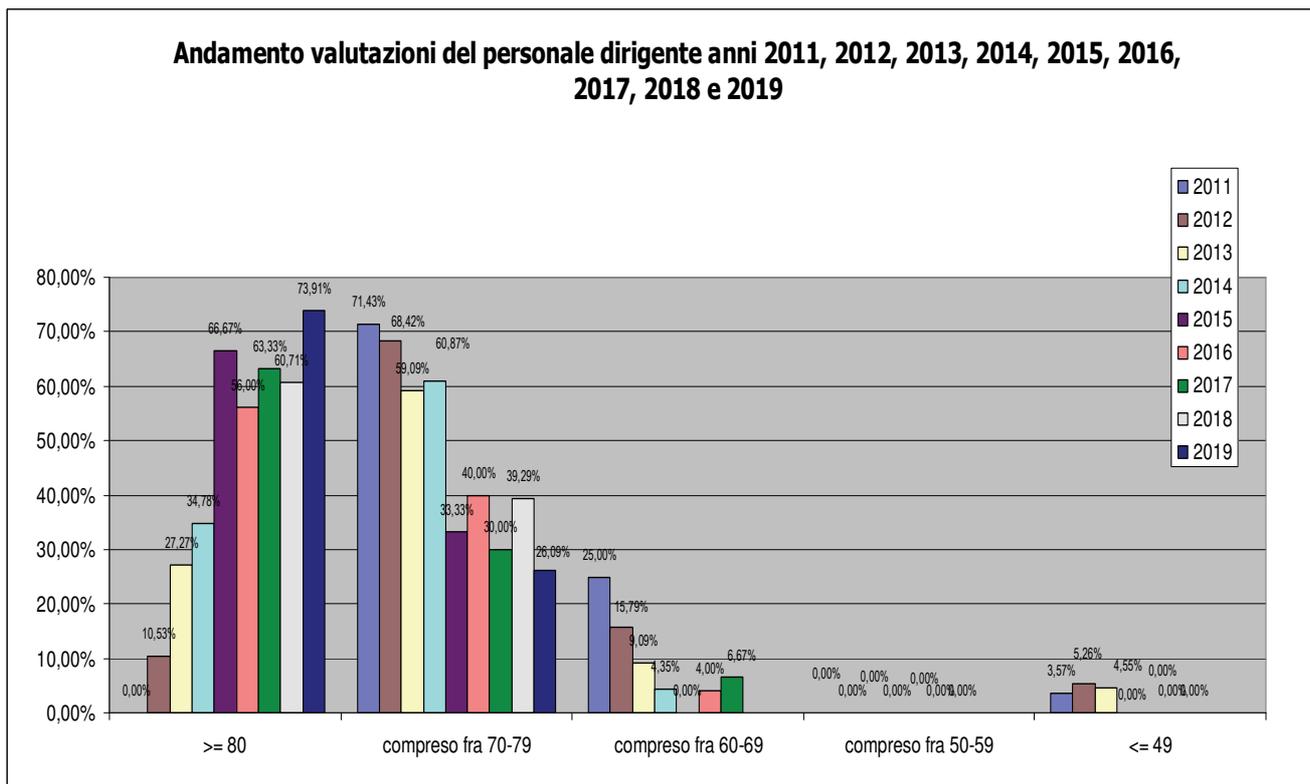


Sintesi valutazioni del personale dirigente anno 2019

Il processo valutativo del personale dirigente dell'anno 2020 sarà avviato a breve, pertanto pare significativo riassumere in questa sezione l'andamento delle valutazioni del personale dirigente dell'anno 2019, così come redatte dal Nucleo di valutazione.

Su n. 23 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, e fra 60/100 e 69/100, n. 6 posizioni hanno un giudizio complessivo compreso fra 70/100 e 79/100 e n. 17 posizioni dirigenziali hanno un giudizio complessivo pari o superiore a 80/100.

Il grafico che segue evidenzia la distribuzione percentuale della valutazione dell'anno 2019, delle diverse posizioni dirigenziali dell'ente, all'interno delle diverse fasce di giudizio, confrontata con il medesimo dato riferito agli anni dal 2011 al 2018.



Si segnala che ai sensi della vigente metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali, 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, la valutazione dei dirigenti dell'anno 2019 è stata svolta dal Direttore Generale, nominato in data 10 aprile 2019, con il supporto del Nucleo di valutazione.