

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 23 agosto 2022, n. 306 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, vigente fino all'anno 2022. Dall'anno 2023 la valutazione della prestazione del personale incaricato di posizione organizzativa/elevata qualificazione sarà effettuata avendo a riferimento il Regolamento recante metodologia per la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, di cui all'articolo 16 comma 2, lettere a) e b) del CCNL 16 novembre 2022, approvato con deliberazione di Giunta comunale in data 21 marzo 2023, n. 86;

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. 436679 del 27 dicembre 2022 avente ad oggetto "Valutazione prestazione dipendenti anno 2022", 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 2022, 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 2022 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:

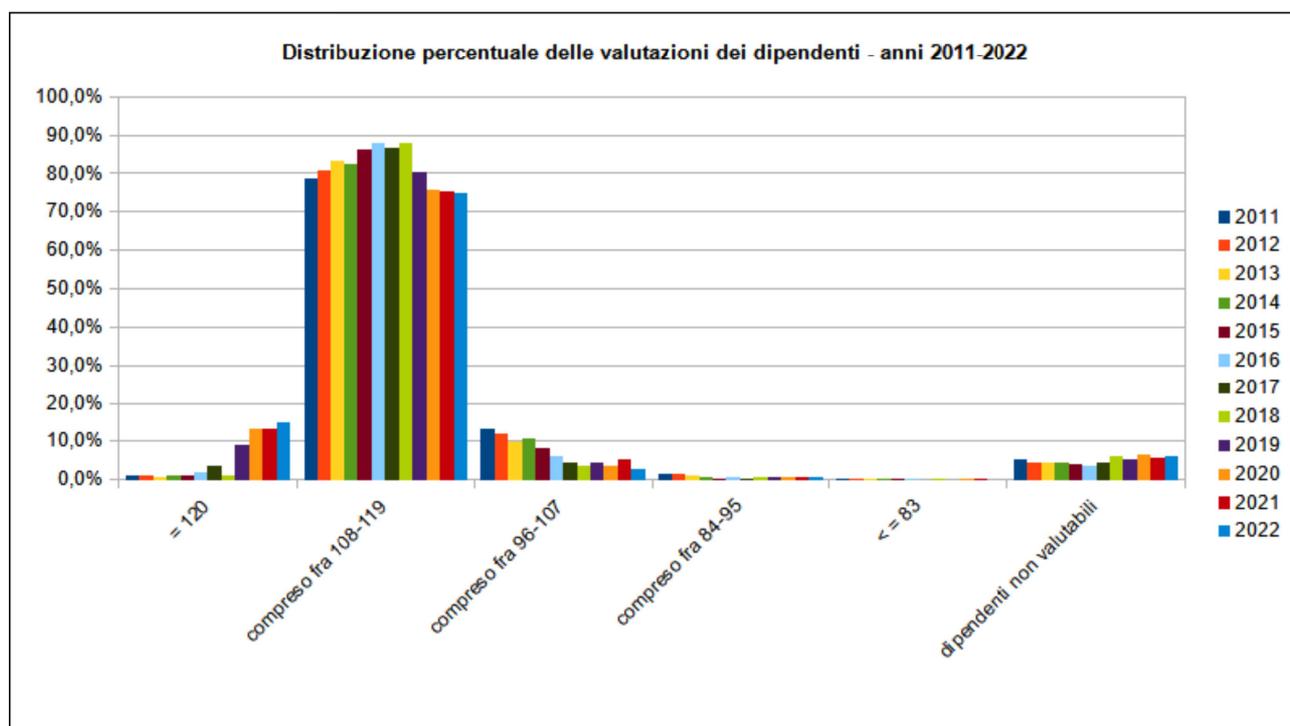
- valutazione almeno pari al 50% del punteggio massimo complessivo;
- assenza di sanzioni disciplinari (ad eccezione del rimprovero verbale) nell'anno di riferimento;
- presenza in servizio almeno pari a 2 mesi nell'anno solare.

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. Tali disposizioni sono state confermate anche dal CCDI per la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione (ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera v) del CCNL 16/11/2022), sottoscritto in data 16/03/2023, vigente dall'anno 2023.

Sintesi valutazioni del personale dipendente

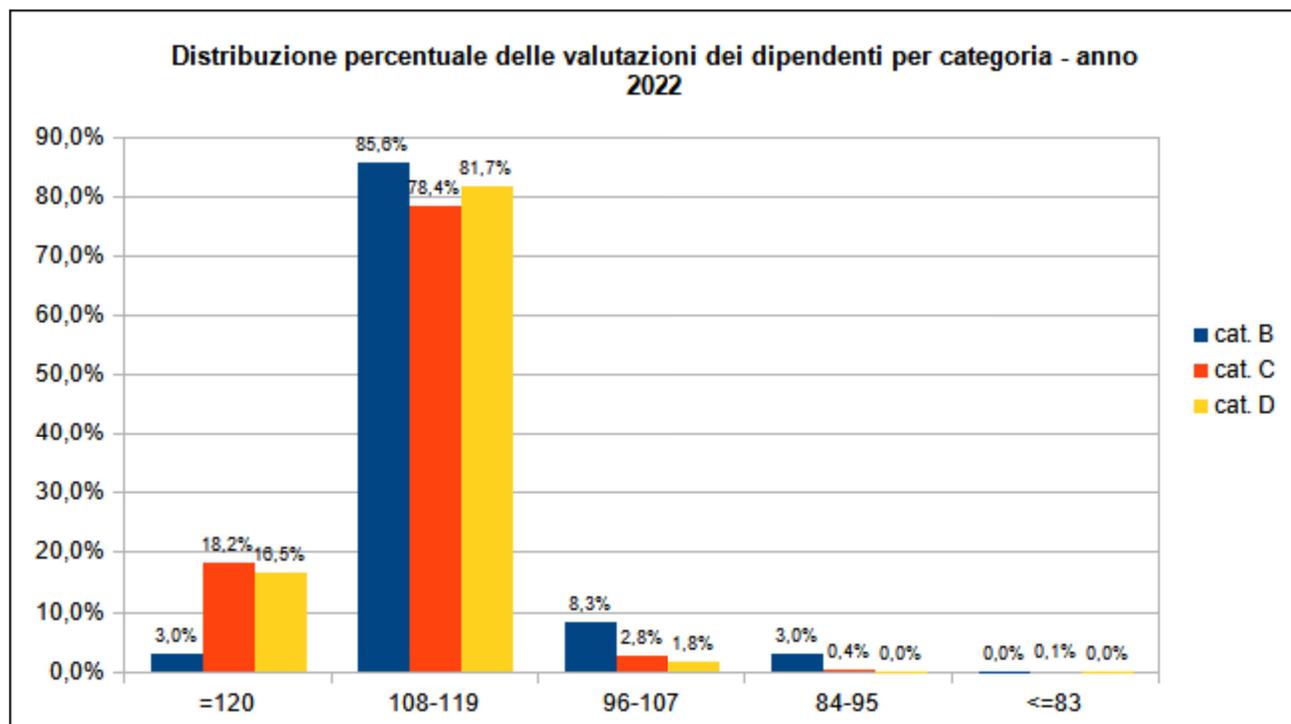
Complessivamente su n. 1134 dipendenti di ruolo e con contratto di formazione lavoro valutati, n. 1 dipendente ha un giudizio complessivo inferiore a 7/10, n. 7 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 7/10 e 7,99/10, n. 36 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 8/10 e 8,99/10, n. 908 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 9/10 e 9,99/10 e n. 182 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. La valutazione massima attribuibile in base al sistema vigente è pari a punti 120/120. I dipendenti non valutabili, pari a 77 unità, sono coloro che nel corso dell'anno 2022 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	2021	2022
= 120	1,0%	1,1%	0,9%	1,3%	1,1%	2,0%	3,5%	1,3%	9,1%	13,5%	13,1%	15,0%
compreso fra 108-119	78,7%	80,7%	83,3%	82,3%	86,2%	87,8%	86,6%	87,8%	80,4%	76,0%	75,4%	75,0%
compreso fra 96-107	13,3%	12,1%	10,1%	10,9%	8,1%	6,0%	4,7%	3,8%	4,3%	3,5%	5,2%	3,0%
compreso fra 84-95	1,4%	1,4%	1,0%	0,8%	0,4%	0,5%	0,5%	0,5%	0,8%	0,6%	0,6%	0,6%
< = 83	0,3%	0,3%	0,3%	0,4%	0,3%	0,2%	0,1%	0,3%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%
dipendenti non valutabili	5,3%	4,3%	4,5%	4,3%	4,0%	3,5%	4,6%	6,2%	5,3%	6,5%	5,6%	6,4%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

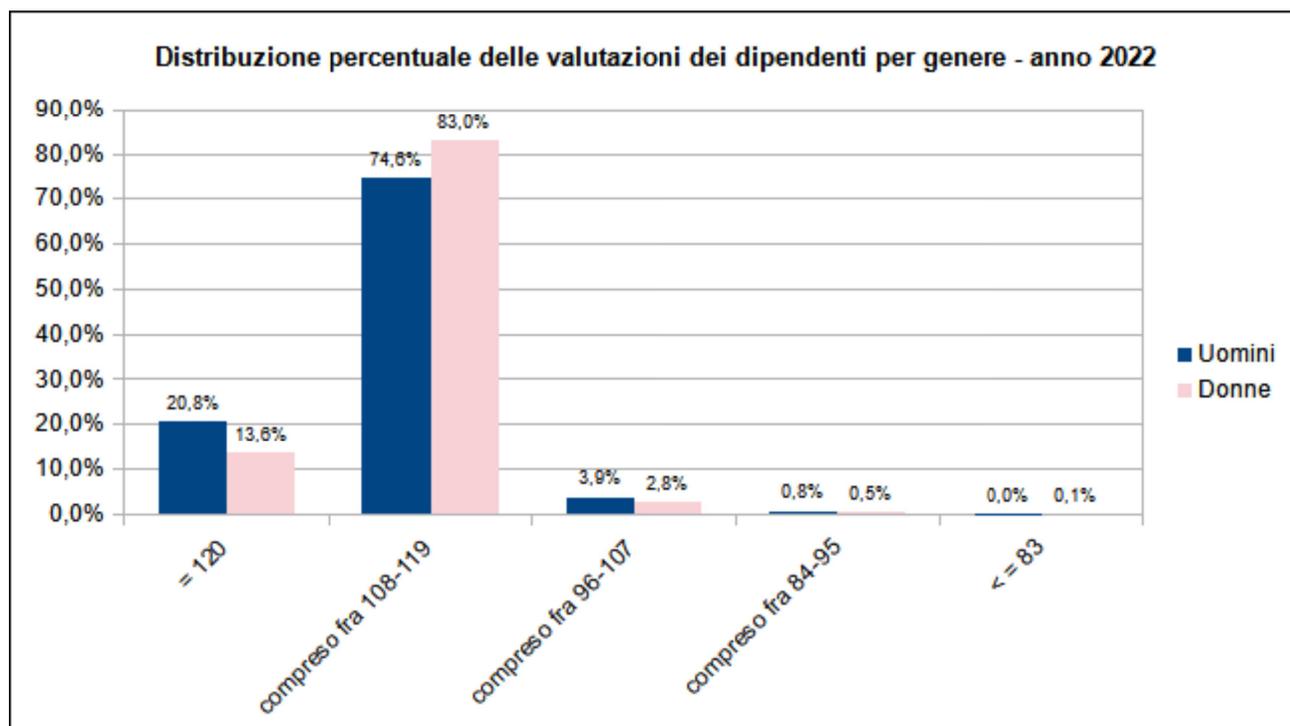


Più in dettaglio si evidenzia che la valutazione si distribuisce con un valore minimo pari a 63 ed un massimo di 120. Il punteggio medio di valutazione è di 116 punti, con una deviazione standard di 4,63 e la mediana della distribuzione si attesta a 116.

Rispetto alla categoria di appartenenza, 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 389 uomini e 745 donne con una media di 116 per gli uomini e 115 per le donne. La distribuzione dei 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).



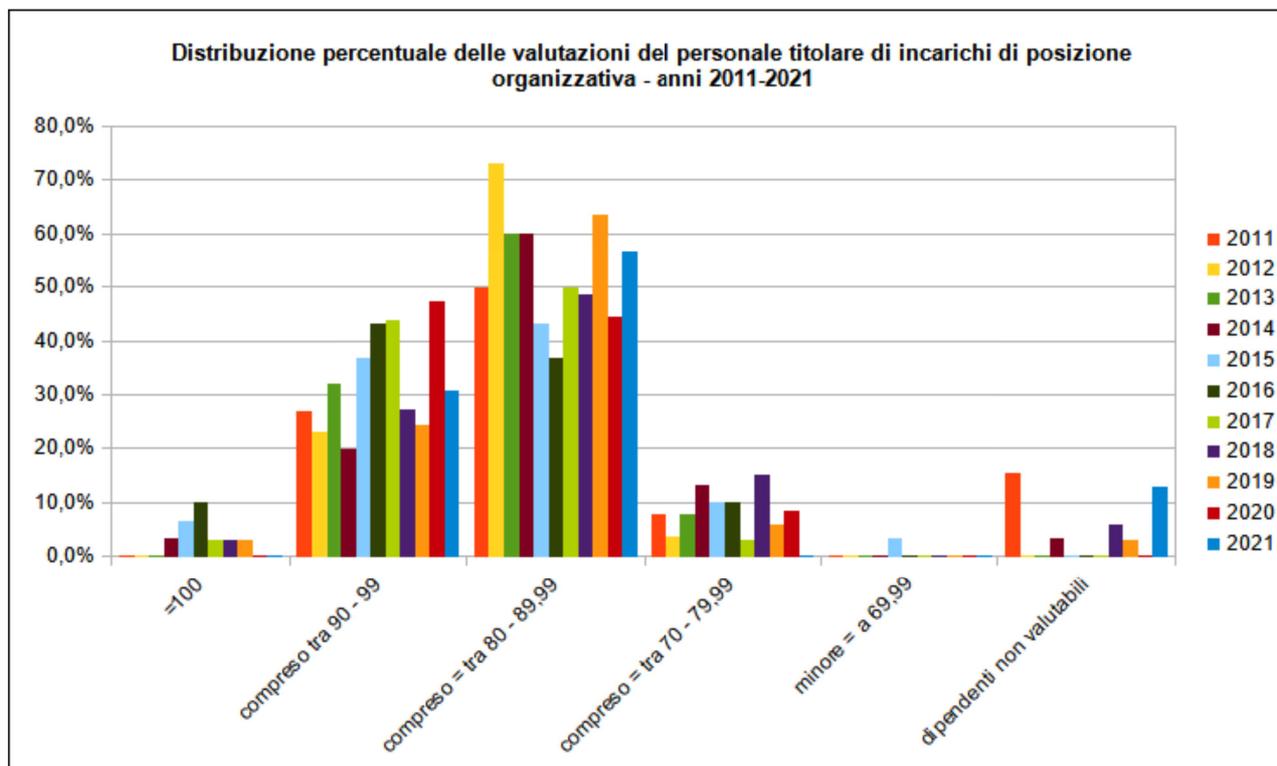
Sintesi valutazioni del personale titolare di incarico di posizione organizzativa

Il processo valutativo del personale titolare di incarico di posizione organizzativa dell'anno 2022 non è ancora stato avviato, pertanto pare significativo riassumere in questa sezione l'andamento delle valutazioni del personale titolare di incarico di posizione organizzativa dell'anno 2021.

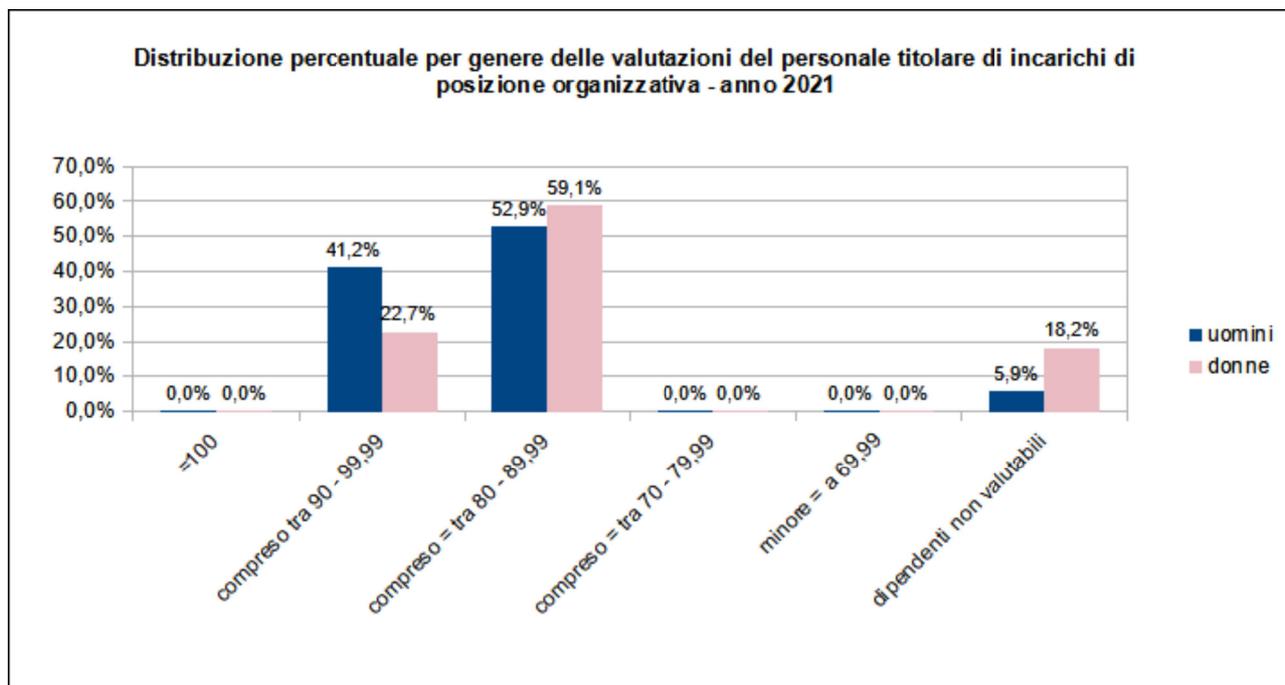
Complessivamente su n. 34 titolari di incarico di posizione organizzativa valutati, nessun dipendente ha un giudizio complessivo (obiettivi gestionali, di performance organizzativa e di ruolo) inferiore a 7/10, e compreso fra 7/10 e 7,99/10, n. 22 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 8/10 e 8,99/10, n. 12 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 9/10 e 9,99/10 e nessun 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 82 ed un massimo di 99. Il punteggio medio di valutazione è di 88 punti, con una deviazione standard di 3,8. La mediana della distribuzione si attesta a 88, mentre il punteggio più frequentemente assegnato (moda) è 90.

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 2021, cinque risultano non valutabili, in quanto non possiedono 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	2020	2021
=100	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	6,7%	10,0%	3,1%	3,0%	3,0%	0,0%	0,0%
compreso tra 90 - 99	26,9%	23,1%	32,0%	20,0%	36,7%	43,3%	43,8%	27,3%	24,2%	47,2%	30,8%
compreso = tra 80 - 89,99	50,0%	73,1%	60,0%	60,0%	43,3%	36,7%	50,0%	48,5%	63,6%	44,4%	56,4%
compreso = tra 70 - 79,99	7,7%	3,8%	8,0%	13,3%	10,0%	10,0%	3,1%	15,2%	6,1%	8,3%	0,0%
minore = a 69,99	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	0,0%	0,0%	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%	0,0%	12,8%
	100,0%	100,0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



La valutazione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa ha interessato 16 uomini e 18 donne (non considerando i cinque incaricati non valutabili) con una media, rispettivamente, di 90 e 87. Il grafico seguente illustra l'andamento percentuale delle valutazioni conseguite distinte per genere, evidenziando, in particolare, il conseguimento di punteggi mediamente superiori da parte degli uomini.



Relativamente alla valutazione dei titolari di posizione organizzativa dell'anno 2022 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 di valutazione 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 (<https://www.comune.rimini.it/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sullamministrazione/altri-atti-organismi-indipendenti-nuclei-valutazione>), 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 2022 al personale dipendente e dirigente ad eccezione del richiamo verbale per il personale dipendente e della sanzione di cui all'articolo 35 comma 1 lettera a) del CCNL 17 dicembre 2020 per il personale dirigente, risultano pari a 3. Le medesime sanzioni comminate negli anni precedenti al 2022 sono riepilogate nella tabella seguente:

ANNO	N. SANZIONI DISCIPLINARI COMMUNATE
2021	2
2020	4
2019	7
2018	5
2017	3
2016	4
2015	2
2014	2
2013	5
2012	7 (di cui 2 annullate)
2011	4

La formazione del personale dipendente e dirigente

La tabella sottostante evidenzia una lieve diminuzione dell'attività formativa rivolta al personale dipendente e dirigente nell'anno 2022 rispetto all'anno precedente. Si è passati infatti dall'88% circa di personale formato nel 2021 al 72% circa nel 2022. Si evidenzia a tal proposito che tale decremento è dovuto al fatto che nell'anno 2021 è stata svolta un'attività formativa estesa a tutto il personale dell'ente a seguito dell'acquisizione della piattaforma Office 365 e pertanto il dato riferito a tale anno risente dell'elevato numero di dipendenti formati per tale finalità.

Nel corso del 2022, anche grazie al superamento delle limitazioni "covid", si è potuto procedere con l'organizzazione di corsi in materia di normativa antincendio e primo soccorso, che richiedono la modalità "in presenza", al fine di formare/aggiornare i dipendenti inseriti nelle squadre di emergenza dell'ente.

Diversi dipendenti hanno inoltre frequentato il corso sull'uso del defibrillatore automatico presso "Rimini 118".

E' stato inoltre organizzato un ciclo di incontri formativi dedicato in particolare ai dipendenti assunti nel corso degli ultimi anni, in materia di protocollo informatico e documenti digitali.

Nell'ambito della formazione in materia di anticorruzione è stato organizzato un corso dal titolo "Le misure di contrasto al conflitto d'interessi, nel piano per la prevenzione della corruzione", tenuto dal dirigente del Dipartimento Risorse, dott. Bellini e diretto ai vari responsabili di struttura dell'ente.

Sono stati organizzati alcuni incontri formativi necessari per l'utilizzo efficace della piattaforma "Appalti e contratti" in uso presso l'ente, per la gestione di varie attività connesse alle gare ed ai contratti.

Per il settore Polizia Locale è stato organizzato un corso in materia di polizia amministrativa e commerciale ed un corso sull'uso dello spray e delle tecniche di difesa personale.

L'ufficio formazione durante l'anno ha continuato a somministrare ai dipendenti, ove necessario e/o previsto dalla normativa vigente, la formazione on line ai dipendenti in "smart working", la formazione on line in materia di sicurezza sul lavoro (ai sensi del Dlgs 81/08) ed in materia di privacy, attraverso la piattaforma "Self Emilia Romagna".

Si sottolinea che l'accelerazione nell'uso del digitale, che ha caratterizzato gli ultimi anni, ha determinato un considerevole aumento dei corsi on line, che vengono resi disponibili anche spesso gratuitamente per i dipendenti pubblici, condizione che ci ha permesso di arricchire la proposta formativa con iniziative di interesse diffuso, ma anche specifico per i singoli settori.

Particolare attenzione nel 2022 è stata dedicata all'entrata in vigore del PIAO e del nuovo CCNL, argomenti oggetto di svariati eventi formativi.

Si è cercato inoltre di soddisfare, nei limiti delle risorse economiche disponibili, tutte le richieste di iscrizione ai cosiddetti “corsi a catalogo” per le esigenze più specifiche dei vari settori.

Per maggiore chiarezza, si riepilogano di seguito gli eventi formativi più rilevanti realizzati nell'anno 2022, avvalendosi di personale interno ed esterno (scuole e professionisti):

- “Le misure di contrasto al conflitto d’interessi, nel piano per la prevenzione della corruzione”, tenuto dal dott. A. Bellini e diretto ai responsabili dell’ente e stretti collaboratori – 14 e 15 giugno;
- “La redazione del PIAO” tenuto dal dott. Arturo Bianco;
- “Protocollo informatico – gestione documentale ed archivi” tenuto da Vincenzo Mirra e diretto ai nuovi assunti – diverse giornate
- “Corso base su privacy e GDPR”, somministrato attraverso la piattaforma SELF a tutto il personale dell’ente;
- “Procedure e controlli in materia di attività economiche”, corso diretto al personale della Polizia Locale;
- Formazione ai dipendenti in smart working sui seguenti temi:
 - 1) modalità operative del lavoro a distanza, con particolare riferimento alle procedure informatiche per la connessione da remoto;
 - 2) sicurezza dei luoghi di lavoro e rischi per la salute, connessi all’utilizzo dei dispositivi tecnologici;
 - 3) misure di sicurezza anche comportamentale sul corretto utilizzo dei sistemi informatici e sulla tutela delle informazioni, dei beni o dei materiali dell’Amministrazione;
 - 4) normative in materia di protezione dei dati personali;
 - 5) codice di comportamento dei dipendenti pubblici, con particolare riferimento alle regole applicabili al lavoro agile;
- corsi sicurezza sul lavoro, antincendio, primo soccorso, defibrillatore.

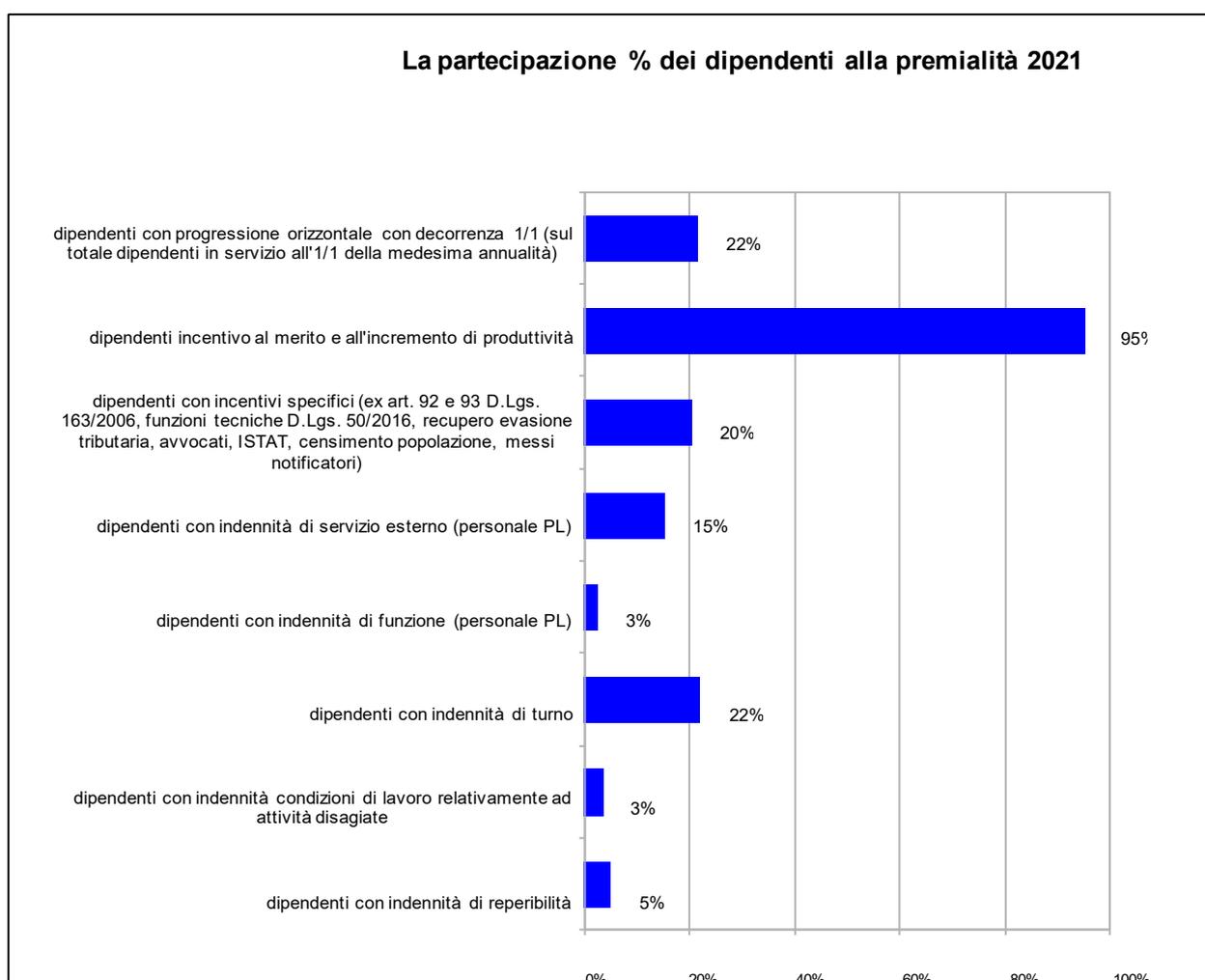
Nella tabella seguente si riepilogano i dati riferiti all’attività formativa svolta dal personale negli anni dal 2012 al 2022.

	valore 2012	valore 2013	valore 2014	valore 2015	valore 2016	valore 2017	valore 2018	valore 2019	valore 2020	valore 2021	valore 2022
n. partecipazioni ai corsi (in house e a catalogo)	1556	1455	1693	4363	4210	2059	1526	2903	1817	2551	1773
n. partecipanti ai corsi (in house e a catalogo)	793	648	805	1016	962	549	496	845	621	1004	870
n. giornate formative nell'anno	290	230	237	249	192	84	75	138	62	160	127
%le di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad almeno un corso di formazione	69,62%	55,86%	69,10%	87,66%	84,24%	48,12%	43,82%	73,99%	54,24%	88,38%	72,02%

La premialità 2021 e il fondo incentivante

Considerato che non tutti gli istituti contrattuali dell'anno 2022, 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 2021 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).

Il grafico sottostante evidenzia la ripartizione percentuale di alcuni istituti incentivanti al personale dell'ente. In particolare si evince che l'incentivo al merito e alla produttività viene erogato secondo le logiche selettive e meritocratiche imposte dal legislatore, in quanto il 5% del personale non percepisce alcunché (54 dipendenti) e solo il 62% del personale (n. 702 su 1129) 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 1/1/2022

La contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2022 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 1/1/2022.

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 1/1/2022	€ 150.000,00
RISORSE EROGATE per nuove Progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1/1/2022	€ 142.539,67

Il budget assegnato è stato così ripartito: euro 30.000,00 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 120.000,00 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:

- 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);
- una per il personale che concorre alla selezione per l'attribuzione dell'ultima posizione economica prevista per la categoria D (e ex D3);
- una per il personale che concorre ad una posizione economica non apicale.

Il personale assegnato alla U.O.A Avvocatura Civica, dato l'esiguo numero degli stessi, è stato inserito nella graduatoria della Direzione Generale. Per il Settore Polizia Locale vengono invece redatte 3 distinte graduatorie di cui al paragrafo precedente.

I requisiti di accesso al sistema delle progressioni orizzontali con decorrenza 1.1.2022 in ossequio a quanto stabilito dal CCNL 21/5/2018, dal CCDI 21/2/2019 e sue s.m.i. e dalla 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 (2020) 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 2020) 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 che alla data del 1/1/2022 sono collocati in aspettativa ai sensi dell'articolo 61 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici;

- tutti i dipendenti che alla data del 1/1/2022 sono collocati in aspettativa 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 dipartimento/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;

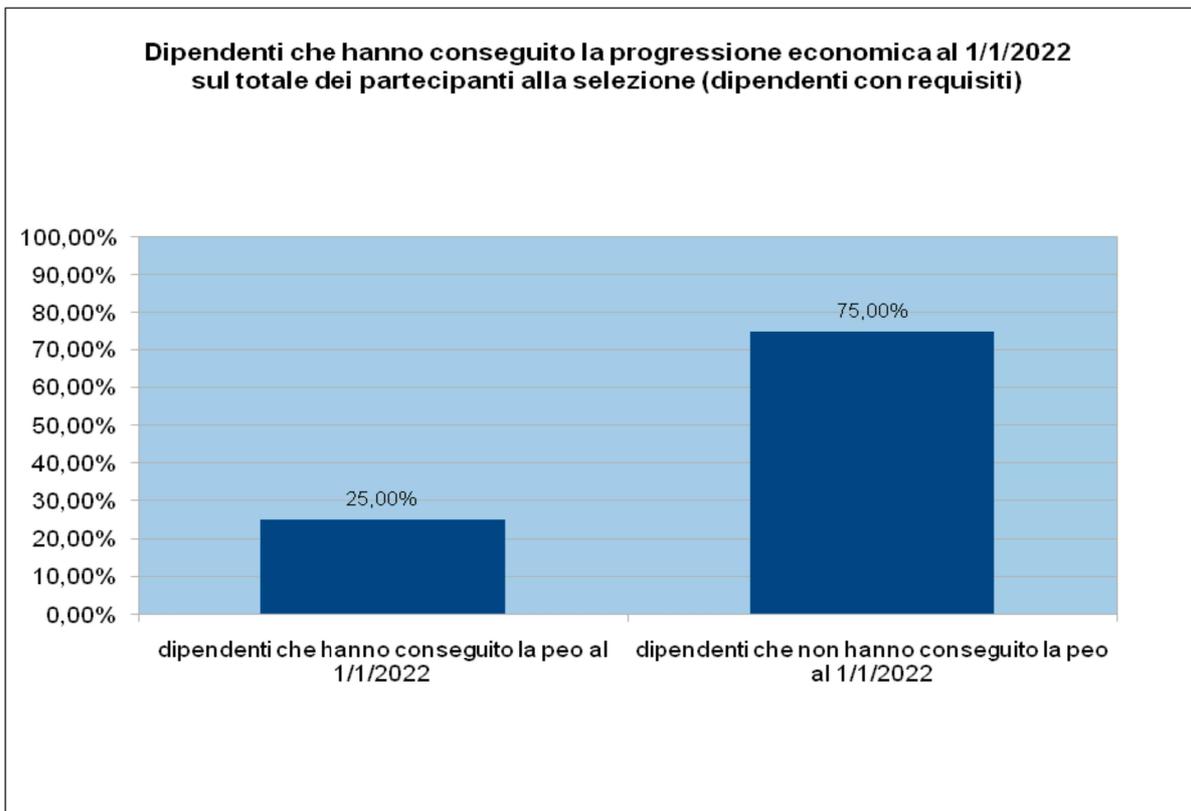
b) maggiore anzianità di servizio nell'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

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.

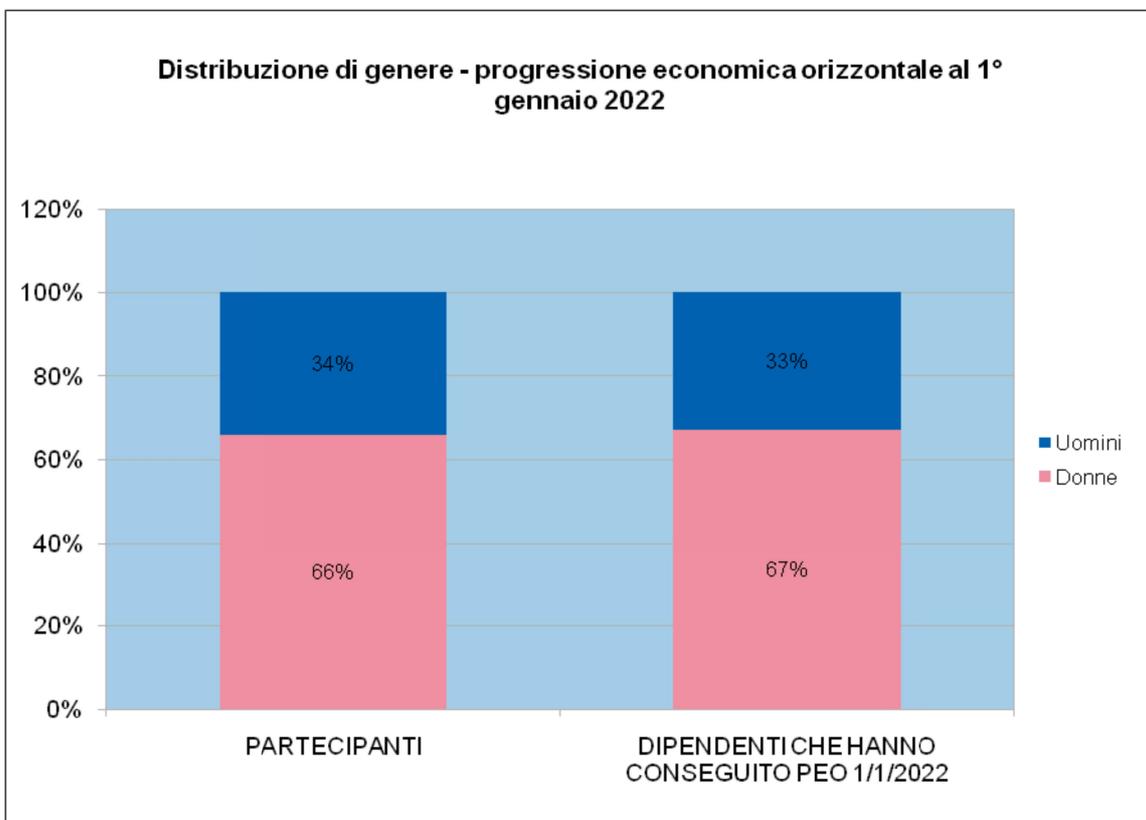
Si precisa che al fine di garantire omogeneità all'interno delle strutture organizzative (Dipartimenti o strutture autonome) con riferimento ai "metri di giudizio" adottati dai diversi dirigenti nell'ambito del processo valutativo del personale, il punteggio relativo alla valutazione della prestazione è stato opportunamente ponderato rapportando 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 (1/1/2022) e questo ha consentito il rispetto dei criteri di selettività e meritocrazia nella gestione dell'istituto.

Come evidenziato nel grafico sottostante solo il 25% degli aventi diritto a partecipare alla selezione sulla base dei criteri sopra indicati ha conseguito il passaggio al livello economico superiore (pari a 168 dipendenti su 672 partecipanti-dipendenti con requisiti). Se si considerano i dipendenti in servizio al 01/01/2022 tale percentuale scende al 16,12%.



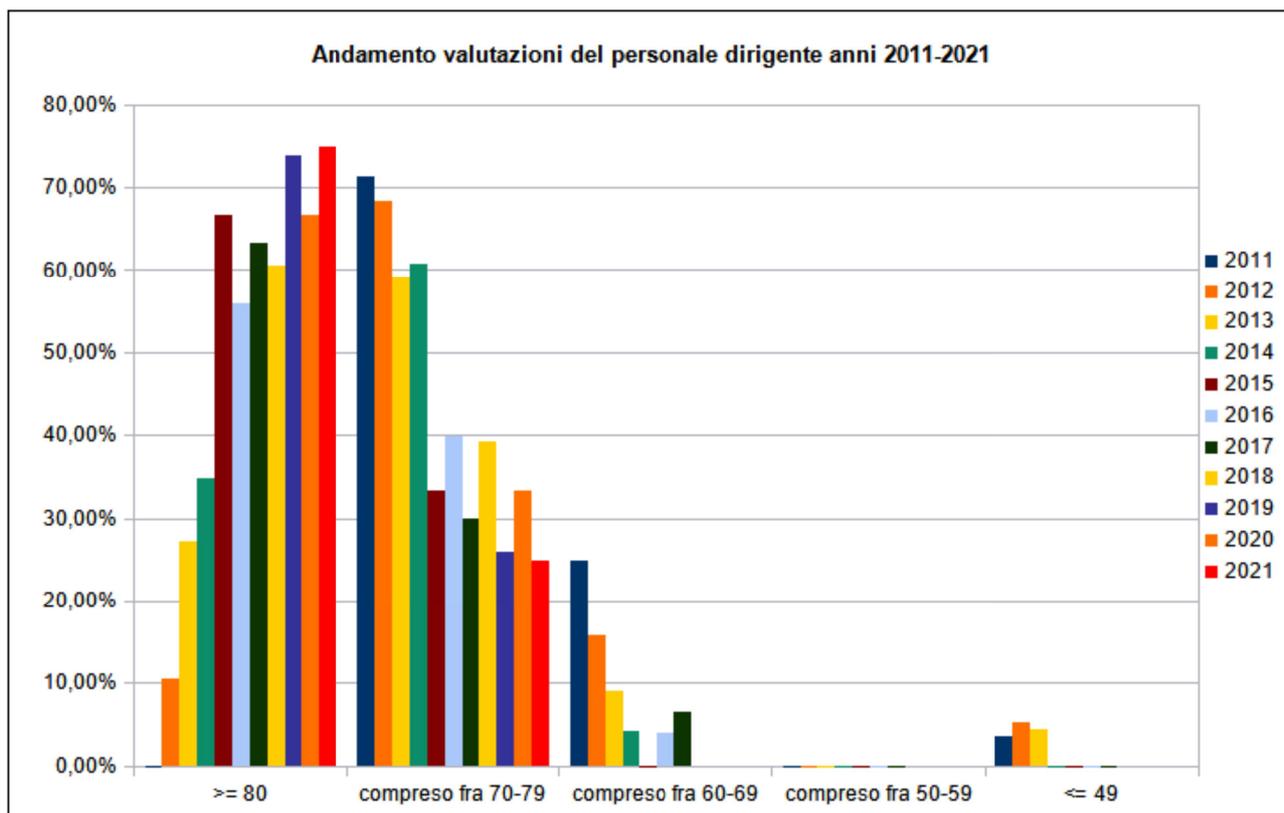
Il grafico sottostante mostra la distribuzione di genere dei dipendenti che hanno partecipato alla selezione e che hanno conseguito la progressione economica orizzontale con decorrenza 1/1/2022.



Il processo valutativo del personale dirigente dell'anno 2022 sarà avviato a breve, pertanto pare significativo riassumere in questa sezione l'andamento delle valutazioni del personale dirigente dell'anno 2021, così come redatte dal Nucleo di valutazione.

Su n. 20 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, fra 60/100 e 69/100, n. 5 posizioni hanno un giudizio complessivo compreso fra 70/100 e 79/100 e n. 15 posizioni dirigenziali hanno un giudizio complessivo pari o superiore a 80/100.

Il grafico che segue evidenzia la distribuzione percentuale della valutazione dell'anno 2021, delle diverse posizioni dirigenziali dell'ente, all'interno delle diverse fasce di giudizio, confrontata con il medesimo dato riferito agli anni dal 2011 al 2020.



A seguito della sottoscrizione del CCNL 17 dicembre 2020 relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni locali e del successivo CCDI normativo per il personale dirigente sottoscritto in data 17 dicembre 2021, si è reso necessario adeguare la metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali alle nuove disposizioni contrattuali, sicché, con deliberazione di Giunta comunale del 21 dicembre 2021, n. 443, è stata approvata la nuova metodologia utilizzata per la valutazione delle prestazioni dirigenziali dell'anno 2021.