



CITTÀ DI MONCALIERI
Organizzazione, programmazione e controllo

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI

Relazione illustrativa del processo seguito per la valutazione della performance Individuale conseguita dai dipendenti nell'anno 2019, redatta ai sensi dell'art 33, comma 6 del regolamento di direzione.

Il processo di valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolto in applicazione del “sistema per la misurazione e valutazione della performance” approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 414 del 15 dicembre 2011 e s.m.i. (di seguito “*regolamento*”) e del contratto integrativo decentrato sottoscritto in data 17 luglio 2019.

I criteri e i parametri di valutazione individuale dei dipendenti sono stabiliti dall'art 39, comma 3, del regolamento. In particolare, si riporta di seguito la tabella dei fattori di valutazione vigenti:

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO
1.Raggiungimento di obiettivi specifici	50
2.Qualità del contributo al raggiungimento degli obiettivi e della performance della struttura org.va di appartenenza	20
3.Competenze	30

Il grado di realizzo degli obiettivi del settore di appartenenza di ciascun dipendente è già stato oggetto di certificazione che, ai sensi dell'art 33, comma 6 del regolamento, ha integrato il referto di controllo di gestione adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 191 del 11/06/2020.

Iter seguito per la valutazione individuale dei dipendenti

Il Processo di valutazione si è avviato a seguito di circolare informativa ai dirigenti e ai dipendenti (Prot. int. 19139 del 23 aprile 2020) pubblicata nella intranet comunale.

1. Il grado di realizzo degli obiettivi specifici (di PEG/di performance) assegnati a ciascun valutato è stato attribuito sulla base dei risultati certificati per l'anno 2019, utilizzando il sistema di attribuzione punti previsto dal regolamento e distinto per gli obiettivi che non si qualificano come performance e per quelli di performance (art. 39 comma 4).
2. I dirigenti hanno espresso la valutazione individuale valutando il contributo di ciascuno al raggiungimento dei risultati complessivamente conseguiti nell'ambito del settore /servizio di appartenenza (sulla base dei risultati certificati) e le competenze possedute da ciascun

dipendente rispetto alle competenze attese, utilizzando il sistema di attribuzione punti stabilito dal regolamento per i due fattori (art. 39 commi 5 e 6).

- Entro le scadenze programmate i fattori di valutazione per ciascun dipendente sono stati inseriti nel programma utilizzato per la gestione della performance individuale, al fine di permettere al servizio Organizzazione di procedere con l'elaborazione del punteggio finale e del relativo premio.

Utilizzo delle risorse e definizione dei premi

- Con contratto decentrato del 17 luglio 2019 si è destinata a incentivazione della produttività quota parte delle risorse decentrate variabili pari a € 125.287,67.
- Con determinazione n. 948 del 9 giugno 2020 si sono ridefiniti gli utilizzi a consuntivo delle risorse stabili e variabili, rideterminando l'ammontare teorico del fondo per l'incentivazione della produttività pari a €. 215.781,39;
- Le risorse stanziare ai fini dell'art. 67 c. 5 lett. b) del CCNL 21.05.2018 sono pienamente disponibili in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa ai quali l'incremento è stato correlato, come risulta dalla relazione sulla performance allegata alla deliberazione di GC n. 191/2020 citata.

Le risorse stanziare e come sopra rideterminate pari a complessivi € 215.781,39 sono state ripartite tra i settori applicando i criteri stabiliti dal contratto decentrato sottoscritto il 17 luglio 2019, (numero dei dipendenti per settore, applicando la regola prevista nel contratto- art. 18, c. 3.2 - per i dipendenti impiegati a tempo parziale).

Per effetto dell'applicazione del "premio di eccellenza", come stabilito dall'art. 69 del CCNL Enti locali, secondo quanto definito a livello locale nel CIA (art. 21), il 95% del fondo è stato destinato alla produttività, mentre il 5% è destinato alla maggiorazione del premio individuale di ciascun settore.

I budget assegnati sono riepilogati nella tabella seguente:

SETTORE	PRODUTTIVITA' 95%	MAGGIORAZIONE DEL PREMIO - 5%
Servizi di Direzione e Avvocatura	€ 22.219,76	€ 1.169,46
Risorse Finanziarie	€ 9.776,40	€ 514,55
Appalti Contratti di servizio Igiene urbana e trasporti	€ 8.610,06	€ 453,16
Servizi di comunità e Promozione della città	€ 54.676,50	€ 2.877,71
Servizi alla persona e patrimonio	€ 27.553,69	€ 1.450,19
Programmazione e Gestione Infrastrutture, Tutela ambientale	€ 28.653,16	€ 1.508,06
Sviluppo e Gestione del territorio	€ 19.381,93	€ 1.020,10
Polizia Locale e Protezione Civile	€ 32.635,04	€ 1.717,63

Progetti speciali di mandato	€ 1.485,77	€ 78,20
TOTALE	€ 204.992,31	€ 10.789,06
TOTALE FONDO	€ 215.781,37	

L'elaborazione ha comportato un resto non distribuito pari ad € 0,02.

Nel 2019 anche il personale a tempo determinato, con periodi di servizio pari o superiori a 6 mesi nell'anno, è destinatario dei compensi per la produttività. Sono risultati destinatari della produttività n. 4 dipendenti a tempo determinato.

In applicazione del contratto decentrato, sono stati esclusi dalla distribuzione del premio i dipendenti cessati prima del 31 marzo 2019 o assunti a decorrere dal 1° ottobre 2019 e i dipendenti che non abbiano prestato almeno un mese di servizio effettivo consecutivo nel corso dell'anno per assenze a vario titolo, esclusi i periodi di congedo obbligatorio per maternità.

I premi sono stati calcolati suddividendo il budget assegnato al settore in proporzione al punteggio espressione della valutazione, senza arrotondamenti. Nell'elaborare i dati della valutazione si sono operate riduzioni per i dipendenti in servizio a tempo parziale e per i dipendenti assunti/cessati in corso d'anno, sulla base dei dati forniti dal servizio personale.

I premi sono stati distribuiti a n. 298 dipendenti.

La maggiorazione del premio, pari al 30% del valore del premio medio procapite, determinato suddividendo il 95% del fondo per il numero dei dipendenti come calcolati ai fini del riparto del budget. Il premio medio procapite è pari a Euro 742,89, pertanto la maggiorazione del premio individuale è pari a 222,86.

Per ciascun settore la maggiorazione del premio individuale è stata assegnata ai dipendenti che hanno conseguito la maggiore valutazione individuale complessiva, fino ad esaurimento del budget di settore.

In caso di parità di valutazione individuale complessiva, sono stati applicati i seguenti criteri di priorità, definiti nel CIA:

- I. La media più elevata delle valutazioni individuali complessive degli ultimi tre anni
- II. il migliore punteggio del fattore competenze
- III. minor numero di giorni di assenza diversa dalle ferie.

La maggiorazione del premio individuale è stata proporzionata al tempo lavorato (part time e eventuali assunzioni/cessazioni in corso d'anno). I resti derivanti dall'applicazione di tali proporzioni sono stati utilizzati per assegnare maggiorazioni, anche inferiori all'importo stabilito, ai primi esclusi del settore, in modo da non generare economie nell'utilizzo delle risorse.

Nei diversi settori sono stati pertanto attribuite le seguenti maggiorazioni di premio individuale intere:

SETTORE	N. maggiorazioni attribuite / N. personale	Resti attribuiti al primo escluso
Servizi di Direzione e Avvocatura	5 / 32	€ 129,46
Risorse Finanziarie	2 / 14	€ 105,98
Appalti Contratti di servizio Igiene urbana e trasporti	2 / 13	€ 137,45
Servizi di comunità e Promozione della città	13 / 81	€ 147,69
Servizi alla persona e patrimonio	6 / 41	€ 113,03
Programmazione e Gestione Infrastrutture, Tutela ambientale	6 / 42	€ 170,90
Sviluppo e Gestione del territorio	4 / 27	€ 165,81
Polizia Locale e Protezione Civile	8 / 46	€ 27,62
Progetti speciali di mandato	0 / 2	78,20
	46 / 298 15%	

A seguito dell'elaborazione dei premi, i dirigenti hanno verificato gli esiti della valutazione complessiva e gli effetti economici delle valutazioni espresse.

Sono stati elaborati, ai fini statistici e di controllo, i seguenti quadri riepilogativi e comparativi dei premi incentivanti:

Premio medio in valore assoluto = € 742,89

Fascia di eccellenza: premio di produttività superiore o uguale al premio medio maggiorato del 30% (965,76) = 11,74 % del numero dei dipendenti

Fascia alta: premio di produttività superiore o uguale al premio medio maggiorato del 10% entro il 30% (965,75 - 817,18) = 3,69 % del numero dei dipendenti

Fascia intermedia: premio di produttività compreso tra il 10% in più o in meno rispetto al premio medio erogato (817,17 - 668,60) = 63,09% del numero dei dipendenti

Fascia bassa: premio di produttività inferiore o uguale al premio medio erogato diminuito del 10% (668,59) = 21,48 % del numero dei dipendenti

A conclusione del processo, le tre schede di valutazione individuale (copia della scheda obiettivi, della scheda delle competenze e copia della scheda di valutazione globale finale) verranno inviate ai dipendenti, ove possibile, tramite posta elettronica.

Il regolamento di direzione vigente, art. 42, disciplina le procedure di conciliazione.

Nel rispetto di quanto stabilito dall'art 33, comma 6 del medesimo regolamento, che prevede che il servizio Organizzazione: *“a conclusione dei procedimenti di valutazione della performance individuale, pubblica, per ciascun servizio, gli incentivi economici destinati dall'amministrazione a premiare la performance dei dipendenti (in forma aggregata) e dei dirigenti (individuale),*

corredata da relazione illustrativa del processo seguito.”, la presente relazione è adottata con determinazione dirigenziale.

Inoltre, ai sensi dell’art 33, comma 6 del regolamento, al termine del processo di valutazione dei dipendenti e dei dirigenti, la presente relazione, integrata dalle componenti relative alla valutazione dei dirigenti e delle PO, viene pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente.

Vengono conservati agli atti del servizio organizzazione i seguenti elaborati:

- schede di valutazione originali, firmate dai dirigenti
- schede dalle quali risultano, per ciascun dipendente e per ciascun settore, i conteggi dei premi individuali di produttività.

Moncalieri, 11 giugno 2020

Il Dirigente
Dott.ssa Stefania Truscia

La Responsabile del Servizio
Organizzazione, Pianificazione e Controllo
Dott.ssa Paola Ferrario