



CITTÀ DI MONCALIERI
Organizzazione, programmazione e controllo

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIPENDENTI

Relazione illustrativa del processo seguito per la valutazione della performance individuale e organizzativa conseguita dai dipendenti nell'anno 2020, 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. 216 del 17/06/2021.

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. 26309 del 19 maggio 2021) 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 2020 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).

Il 2020 è stato un anno nel quale c'è stato un intenso avvicendamento di dirigenti e riorganizzazione di settori. Di conseguenza è stata richiesta in primis la valutazione dei fattori competenze e qualità del contributo al dirigente che ad inizio anno aveva la reggenza del settore e successivamente ai dirigenti che si sono succeduti ad interim o titolari dell'incarico. Nel caso le valutazioni non fossero concordi, i dipendenti dei settori interessati hanno avuto valutazioni distribuite pro quota in funzione delle reggenze del dirigente valutatore. La attribuzione dei dipendenti è stata mantenuta quella dei settori di inizio anno.

3. 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

1. Con contratto decentrato del 22 dicembre 2020 si è destinata a incentivazione della produttività quota parte delle risorse decentrate variabili pari a € 132.816,11.
2. Con determinazione n. 1157 del 29 giugno 2021 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 €. **270.115,63**.
3. 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. 216/2021 citata.
4. Ai fini della quantificazione della maggiorazione del premio di eccellenza, definito dall'art. 21 CIA 2019, così come riformulato nel 2020, è stato definito il premio medio pro capite (suddividendo il fondo per il numero di dipendenti). La maggiorazione, pari al 30% del premio medio così definito, è stata attribuita ai 10 dipendenti dell'ente con valutazione massima. Non è stato necessario applicare gli ulteriori criteri di priorità definiti dal contratto decentrato.

Fondo complessivo destinato	€ 270.115,63
Premio medio	€ 1.029,79
Maggiorazione per eccellenza	€ 308,00
Totale destinato ad eccellenza	€ 3.080,00
Fondo da distribuire per incentivazione	€ 267.035,63

5. Il fondo così determinato è stato successivamente ripartito tra i settore sulla base dei criteri definiti nell'art. 18, punto 3.2 del CIA 2019, con riferimento alla quantificazione del numero di dipendenti.

I budget assegnati sono riepilogati nella tabella seguente:

SETTORE	PRODUTTIVITA'
Servizi di Direzione	€ 30.551,81
Risorse Finanziarie	€ 13.397,59
Appalti Contratti di servizio Igiene urbana e trasporti	€ 10.190,72
Servizi di comunità e Promozione della città	€ 69.268,41
Servizi alla persona e patrimonio	€ 34.939,62
Programmazione e Gestione Infrastrutture, Tutela ambientale	€ 40.121,52
Sviluppo e Gestione del territorio	€ 26.296,34
Polizia Locale e Protezione Civile	€ 42.269,61
TOTALE	€ 267.035,62

L'elaborazione ha comportato un resto pari ad € 0,01.

6. I budget così determinati sono stati ripartiti tra il personale di ciascun settore.

Ai sensi del CIA 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. Nel corso del 2020 nessun dipendente a tempo determinato è risultato destinatario della produttività.

In applicazione del contratto decentrato, sono stati esclusi dalla distribuzione del premio i dipendenti cessati prima del 31 marzo 2020 o assunti a decorrere dal 1° ottobre 2020 e i dipendenti che non abbiano prestato almeno un mese di servizio effettivo consecutivo nel corso dell'anno per assenze a vario titolo.

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.

7. Ai sensi dell'art. 18, punto 3.7, il premio di produttività individuale dei dipendenti che hanno percepito nel corso del 2020 un incentivo per funzioni tecniche o per recupero evasione ICI e IMU è ridotto per un importo pari al 15% della somma percepita (per cassa) nel corso del 2020, fino ad un massimo del 20% del premio stesso. Le riduzioni così calcolate, operate su n. 35 dipendenti, ammontano a € 3.183,40.

Tale importo è stato ridistribuito tra i dipendenti che non hanno avuto le decurtazioni con il meccanismo dei budget di settore e in proporzione alla valutazione attribuita.

I premi sono stati distribuiti a n. 282 dipendenti.

L'elaborazione finale ha comportato un resto totale non distribuito di € 0,31.

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 dati riepilogativi e comparativi dei premi incentivanti:

Premio massimo in valore assoluto € 1.392,20

Premio minimo in valore assoluto € 127,27

Premio medio in valore assoluto = € 957,86

Fascia di eccellenza: premio di produttività superiore o uguale al premio medio maggiorato del 30% (1.245,22) = 1,77 % del numero dei dipendenti

Fascia alta: premio di produttività superiore o uguale al premio medio maggiorato del 10% entro il 30% (1.245,21 – 1.053,64) = 34,40 % del numero dei dipendenti

Fascia intermedia: premio di produttività compreso tra il 10% in più o in meno rispetto al premio medio erogato (1.053,63 - 862,07) = 43,97% del numero dei dipendenti

Fascia bassa: premio di produttività inferiore o uguale al premio medio erogato diminuito del 10% (862,06) = 19,86% 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, 30 giugno 2021

Il Dirigente
Dott.ssa Stefania Truscia

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