



CITTÀ DI MONCALIERI
Organizzazione, pianificazione e controllo

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI
RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL PROCESSO SEGUITO
- ANNO 2015

Oggetto: relazione illustrativa del processo seguito per la valutazione della performance individuale conseguita dai dipendenti nell'anno 2015, 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 11 dicembre 2015.

I criteri e i parametri di valutazione individuale 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. 176 del 26 maggio 2016.

Iter seguito per la valutazione individuale dei dipendenti

1. Il Processo di valutazione si è avviato a seguito di circolare informativa ai dirigenti e ai dipendenti (Id Doc. 2037382 del 10 maggio 2016) pubblicata nella intranet comunale e nelle bacheche.
2. 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 2015, 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).
3. 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 11 dicembre 2015 si è destinata a incentivazione della produttività quota parte delle risorse decentrate variabili pari a € 151.821,40.
- Con determinazione n. 804 del 24 maggio 2016 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 € 193.873,63, a cui va sommata la quota non erogata per il servizio neve determinata in € 3.700,00.
- Sono stati definite le economie rispetto alle risorse stanziare ai fini dell'art. 15 c. 5 del CCNL pari a € 12.873,26 per parziale raggiungimento degli obiettivi.

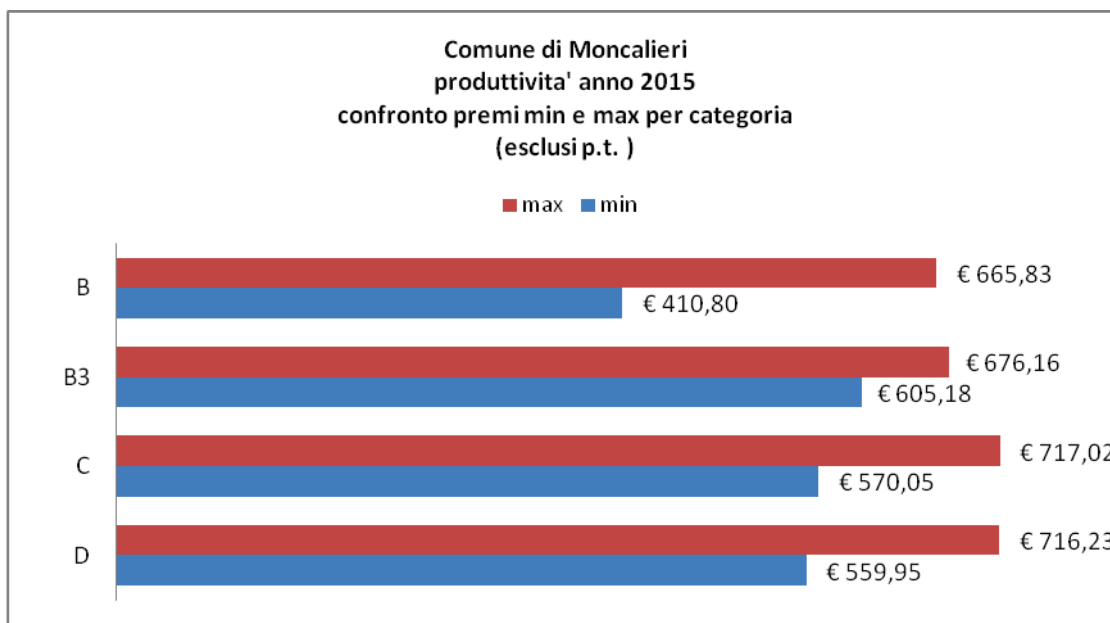
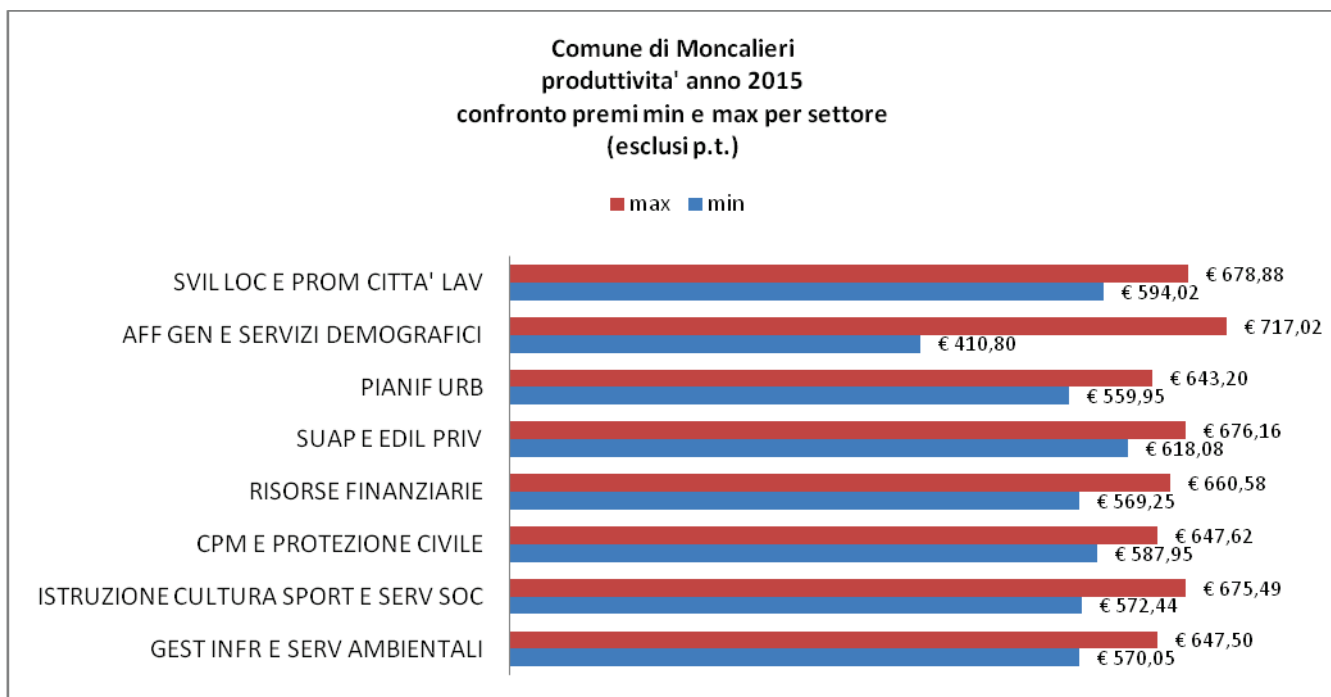
Le risorse stanziare e come sopra rideterminate pari a complessivi € 184.700,37 sono state ripartite tra i settori applicando i criteri stabiliti dal contratto decentrato sottoscritto il 20 dicembre 2013 (numero dei dipendenti per settore/servizio, applicando la regola introdotta dal contratto per i dipendenti impiegati a tempo parziale). I budget assegnati sono riepilogati nella tabella seguente:

SETTORE (ANNO 2015)	IMPORTO
Risorse Finanziarie	€ 9.295,74
Istruzione Cultura Sport e Servizi Sociali	€ 52.161,56
Affari Generali e Servizi demografici	€ 43.615,64
Gestione Infrastrutture e Servizi Ambientali	€ 28.141,34
Servizio Avvocatura	€ 1.239,43
Sportello Unico Attività Produttive e Edilizia Privata	€ 13.014,04
Pianificazione Urbanistica	€ 2.838,30
Polizia Municipale e Protezione Civile	€ 31.810,10
Sviluppo locale e promozione della città – Politiche attive del lavoro	€ 2.584,22
TOTALE	€ 184.700,37

Nell'elaborare i dati della valutazione si sono operate riduzioni per i dipendenti in servizio a tempo parziale, sulla base dei dati forniti dal servizio personale, mantenendo le economie all'interno del budget di settore, a beneficio dei dipendenti del settore / servizio di appartenenza.

I premi sono stati calcolati suddividendo il budget assegnato al settore in proporzione al punteggio espressione della valutazione, senza arrotondamenti. 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 successivamente, ai fini statistici e di controllo, i seguenti quadri riepilogativi e comparativi dei premi incentivanti:



Incidenza % del numero dei dipendenti con retribuzione di produttività superiore o uguale al 90% del premio massimo = 39,30%

Incidenza % del numero dei dipendenti con retribuzione di produttività compresa tra il 60% e il 90% del premio massimo = 60,31%

Incidenza % del numero dei dipendenti con retribuzione di produttività inferiore o uguale al 60% del premio massimo = 0,39%

Premio medio= € 638,37

Fascia intermedia: premio di produttività compreso tra il 10% in più o in meno rispetto al premio medio (tra i 702,21 € e i 574,53 €) = 95,33% del numero dei dipendenti

Fascia alta: premio di produttività superiore o uguale al premio medio maggiorato del 10% (superiore o uguale a € 702,21) = 1,95% del numero dei dipendenti

Fascia bassa: premio di produttività inferiore o uguale al premio medio diminuito del 10% (inferiore o uguale a € 574,53) = 2,72% 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 e precede la proposta di liquidazione dei premi trasmessa al servizio Personale e sottoscritta da tutti i dirigenti valutatori.

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 / servizio, i conteggi dei premi individuali di produttività.

Servizio Organizzazione pianificazione e controllo
Dott.ssa Paola Ferrario

Il Dirigente
Dr.ssa Donatella Mazzone

Moncalieri, 6 giugno 2016