

## **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 approvato da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale del 19 agosto 2014 n. 216 e:

- per il personale dipendente dalla vigente metodologia di valutazione approvata da ultimo con Deliberazione di Giunta Comunale n. 316 del 26/11/2013;
- per il personale titolare di incarico di posizione organizzativa e alta professionalità dalla vigente metodologia per la valutazione dei risultati e delle prestazioni, approvata da ultimo con Deliberazione di Giunta Comunale n. 355 del 29/12/2011.

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 della Direzione Organizzazione, Cultura e Turismo protocollo n. 268693 del 24 dicembre 2015 avente ad oggetto "Valutazione prestazione dipendenti anno 2015", 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 2015, 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.

Con nota del dirigente della Direzione Organizzazione Cultura e Turismo protocollo n. 51994 del 14 marzo 2016, avente ad oggetto "Valutazione prestazione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità anno 2015", sono state trasmesse ai dirigenti dell'ente le schede da utilizzare al fine di valutare la prestazione dei dipendenti titolari di incarichi di posizione organizzativa e alta professionalità, relative all'anno 2015, 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 e alta professionalità, 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 all'incremento di 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 960 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 e di alta professionalità è riconosciuta solamente quando ricorrono le seguenti condizioni:

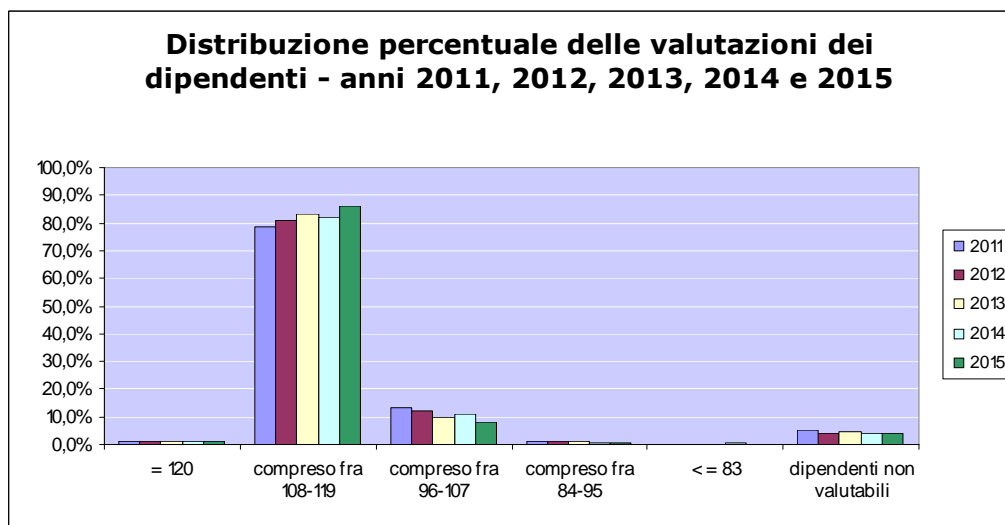
- valutazione almeno pari al 50% del punteggio massimo complessivo;
- assenza di sanzioni disciplinari (ad eccezione del rimprovero verbale);
- presenza in servizio almeno pari a 2 mesi nell'anno solare.

La stessa viene corrisposta in fasce in relazione al punteggio totale ottenuto sugli obiettivi specifici, sugli obiettivi di performance organizzativa e sui comportamenti organizzativi. In particolare, percepisce l'indennità di risultato pari al 25% della retribuzione di posizione, colui che raggiunge un punteggio complessivo compreso tra 90 e 100 punti; percepisce l'indennità di risultato pari al 22% della retribuzione di posizione colui che raggiunge un punteggio complessivo compreso tra 75 e 89 punti; percepisce l'indennità di risultato pari al 18% della retribuzione di posizione colui che raggiunge un punteggio complessivo compreso fra 74 e 50 punti.

### Sintesi valutazioni del personale dipendente

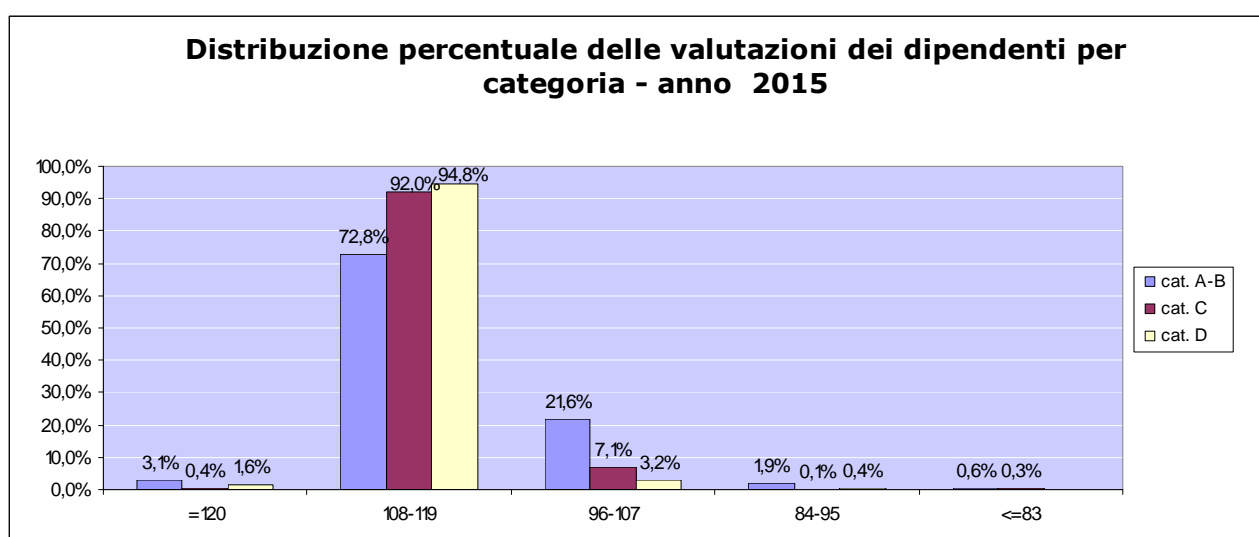
Complessivamente su n. 1083 dipendenti di ruolo valutati, n. 3 dipendenti hanno un giudizio complessivo inferiore a 7/10, n. 5 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 7/10 e 7,99/10, n. 91 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 8/10 e 8,99/10, n. 972 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 9/10 e 9,92/10 e solo n. 12 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 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. Tra i dipendenti non valutabili, pari a 45 unità, è inserito il personale che nel corso dell'anno 2015 ha 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
= 120	1,0%	1,1%	0,9%	1,3%	1,1%
compreso fra 108-119	78,7%	80,7%	83,3%	82,3%	86,2%
compreso fra 96-107	13,3%	12,1%	10,1%	10,9%	8,1%
compreso fra 84-95	1,4%	1,4%	1,0%	0,8%	0,4%
< = 83	0,3%	0,3%	0,3%	0,4%	0,3%
dipendenti non valutabili	5,3%	4,3%	4,5%	4,3%	4,0%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

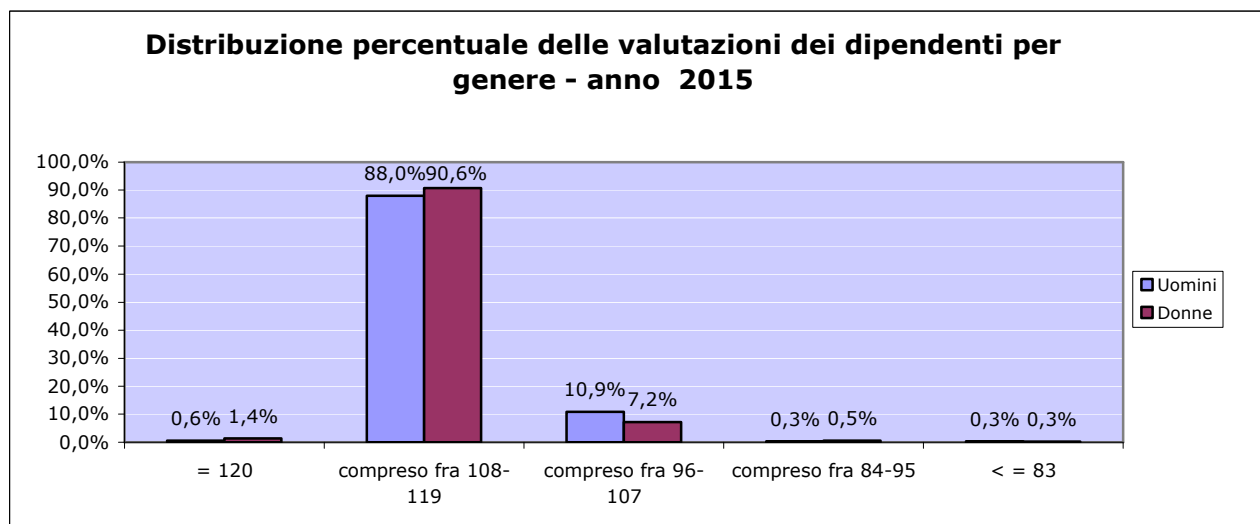


Più in dettaglio si evidenzia che la valutazione si distribuisce con un valore minimo pari a 0 ed un massimo di 120. Il punteggio medio di valutazione è di 112 punti, con una deviazione standard di 6,1. La mediana della distribuzione si attesta a 113, mentre il punteggio più frequente è pari a 116.

Rispetto alla categoria di appartenenza, le differenze nei punteggi mostrano come per le categorie inferiori (A e B) i punteggi siano tendenzialmente più bassi rispetto alle categorie superiori (C e D), mentre non si riscontrano sostanziali differenze tra le categorie C e D come mostra il grafico seguente.



La valutazione ha interessato 349 uomini e 734 donne con una media, rispettivamente, di 113 per gli uomini e 112 per le donne. Sebbene la media dei punteggi ottenuti dagli uomini sia più alta rispetto a quella delle donne, l'andamento percentuale delle valutazioni conseguite distinte per genere, illustrato nel grafico seguente, evidenzia l'attribuzione alle donne di punteggi sostanzialmente simili rispetto agli uomini.



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

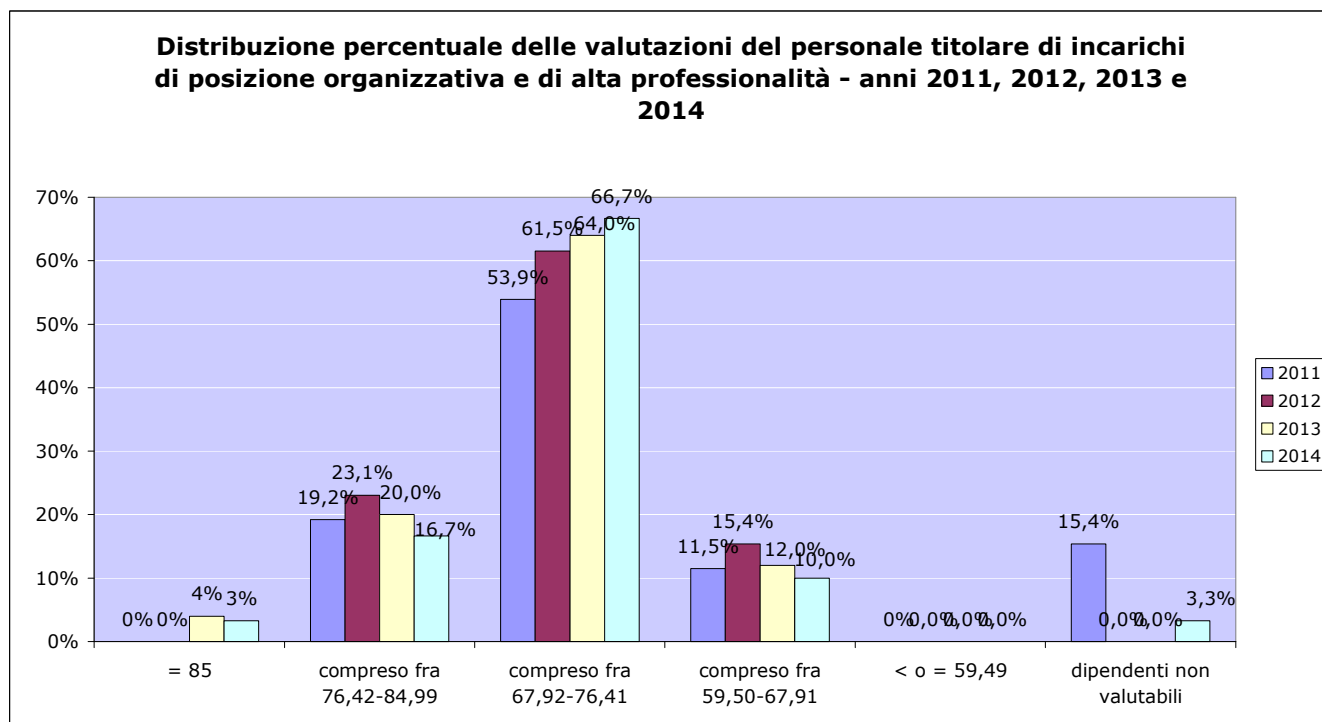
Il processo valutativo del personale titolare di incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità dell'anno 2015 è stato avviato, ma, a tutt'oggi, non ancora concluso, pertanto pare significativo riassumere in questa sezione l'andamento delle valutazioni del personale titolare di incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità dell'anno 2014.

Complessivamente su n. 29 titolari di incarico di posizione organizzativa e alta professionalità valutati, nessuno ha un giudizio complessivo sui risultati gestionali e sui comportamenti organizzativi inferiore a 7/10, n. 3 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 7/10 e 7,99/10, n. 20 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 8/10 e 8,99/10, n. 5 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 9/10 e 9,99/10 e solo un incaricato ha un giudizio complessivo pari al massimo attribuibile pari a 10/10 (ossia 85/85). Più in dettaglio si evidenzia che la valutazione si distribuisce con un valore minimo pari a 63 ed un

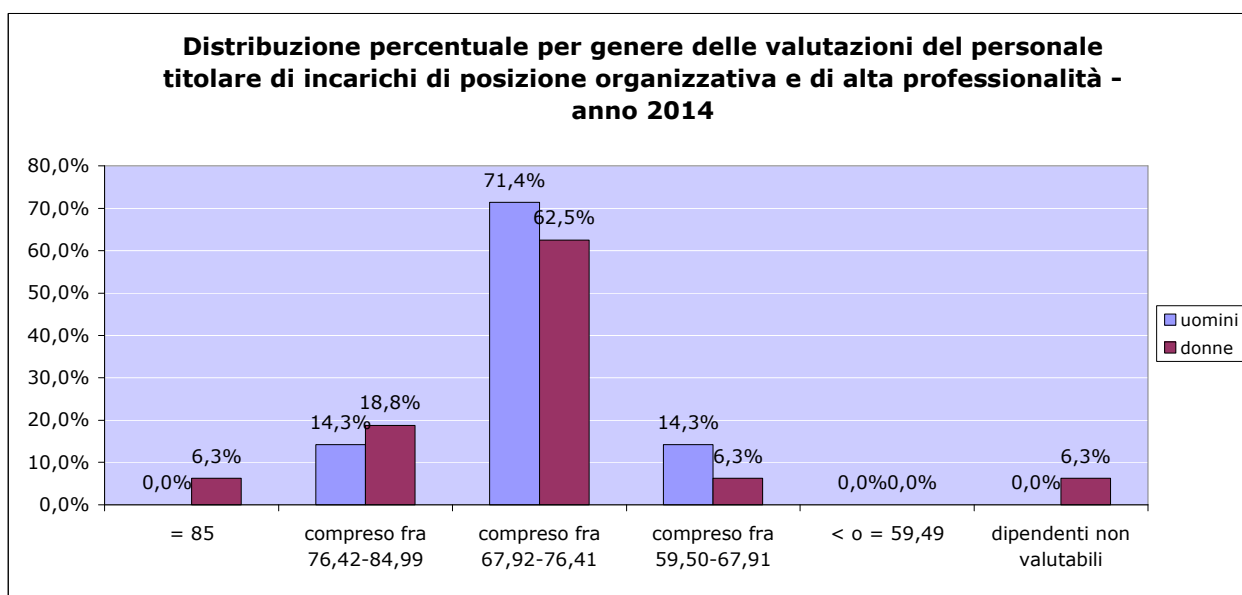
massimo di 85. Il punteggio medio di valutazione è di 72,86 punti, con una deviazione standard di 4,91. La mediana della distribuzione si attesta a 74, mentre il punteggio più frequente è pari a 75.

La tabella che segue evidenzia la distribuzione percentuale del personale titolare di incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità dell'ente all'interno delle diverse fasce di giudizio, in relazione alla valutazione degli obiettivi specifici e dei comportamenti organizzativi. La valutazione massima attribuibile in base al sistema vigente su questi due fattori è pari a punti 85/85. Tra i dipendenti incaricati di posizione organizzativa e di alta professionalità, nell'anno 2014, solo un dipendente risulta non valutabile, non possedendo i requisiti di accesso al sistema premiante.

punteggio valutazione	Titolari di incarichi di p.o. e alta professionalità			
	2011	2012	2013	2014
= 85	0%	0%	4%	3%
compreso fra 76,42-84,99	19,2%	23,1%	20,0%	16,7%
compreso fra 67,92-76,41	53,9%	61,5%	64,0%	66,7%
compreso fra 59,50-67,91	11,5%	15,4%	12,0%	10,0%
< o = 59,49	0%	0,0%	0,0%	0,0%
dipendenti non valutabili	15,4%	0,0%	0,0%	3,3%
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



La valutazione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità ha interessato 14 uomini e 15 donne con una media, rispettivamente, di 71,71 e 74,13. 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.



## ALTRE INFORMAZIONI SULLA GESTIONE DEL PERSONALE

... omissis...

### Sintesi valutazioni del personale dirigente anno 2014

Il processo valutativo del personale dirigente dell'anno 2015 è stato avviato, ma, a tutt'oggi, non ancora concluso, pertanto pare significativo riassumere in questa sezione l'andamento delle valutazioni del personale dirigente dell'anno 2014, 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, n. 1 posizione ha un giudizio complessivo compreso fra 60/100 e 69/100, n. 14 posizioni hanno un giudizio complessivo compreso fra 70/100 e 79/100 e n. 8 posizioni dirigenziali hanno un giudizio complessivo pari o superiore a 80/100.

Il grafico che segue evidenzia la distribuzione percentuale della valutazione dell'anno 2014, delle diverse posizioni dirigenziali dell'ente, all'interno delle diverse fasce di giudizio, confrontata con il medesimo dato riferito agli anni 2011, 2012 e 2013.

