

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 in data 31 gennaio 2017, n. 28 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 con Deliberazione di Giunta Comunale n. 355 del 29/12/2011 e modificata, a valere dall'anno 2017, con deliberazione di Giunta Comunale del 22 novembre 2016, n. 346.

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. 272573 del 27 dicembre 2016 avente ad oggetto "Valutazione prestazione dipendenti anno 2016", 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 2016, 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. 79582/2017 del 5 aprile 2017, avente ad oggetto "Valutazione prestazione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità anno 2016", 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 2016, 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:

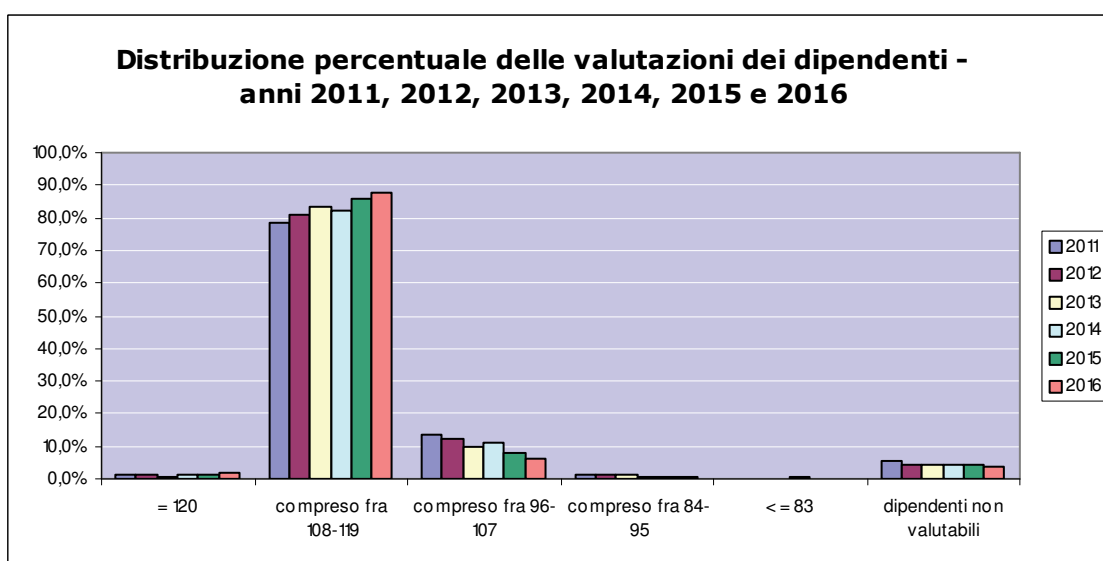
- valutazione almeno pari al 50% del punteggio massimo complessivo;
- assenza di sanzioni disciplinari (ad eccezione del rimprovero verbale) nell'anno di riferimento;
- presenza in servizio almeno pari a 2 mesi nell'anno solare.

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, per l'anno 2016, 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. Dall'anno 2017 è stata introdotta una ulteriore fascia riparametrando i punteggi della fascia più bassa nel modo seguente: colui che raggiunge un punteggio complessivo compreso tra 61 e 74 punti; percepisce l'indennità di risultato pari al 18% della retribuzione di posizione, mentre colui che ottiene un punteggio complessivo compreso o uguale fra 50 e 60 punti percepisce un'indennità di risultato pari al 10% della retribuzione di posizione.

Sintesi valutazioni del personale dipendente

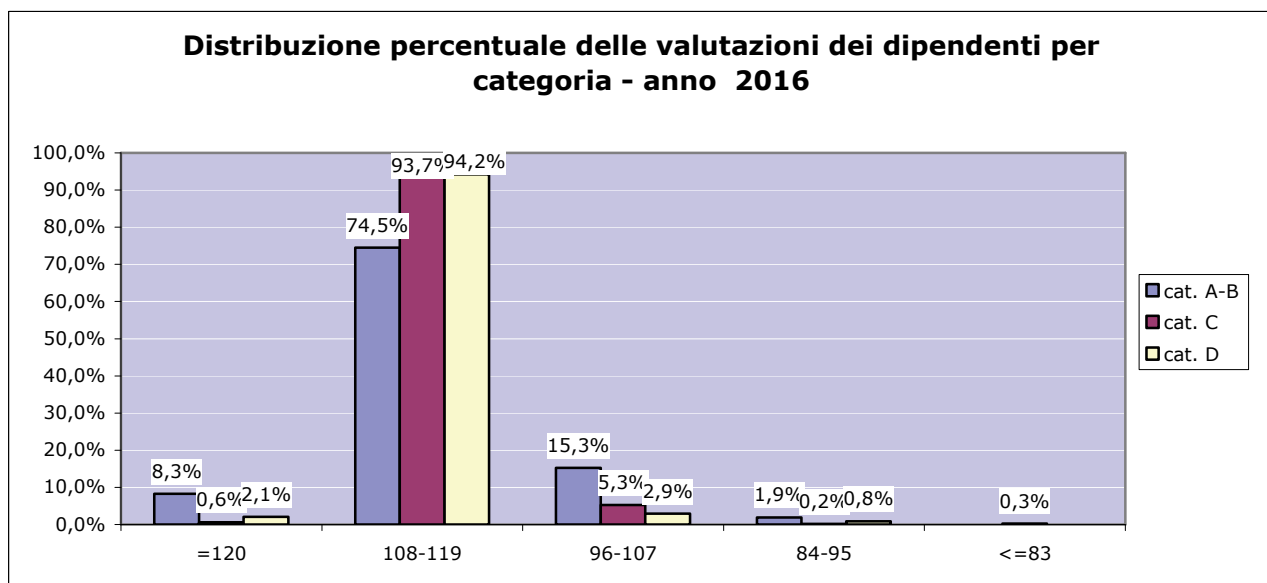
Complessivamente su n. 1065 dipendenti di ruolo valutati, n. 2 dipendenti hanno un giudizio complessivo inferiore a 7/10, n. 6 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 7/10 e 7,99/10, n. 66 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 8/10 e 8,99/10, n. 969 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 9/10 e 9,92/10 e n. 22 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 39 unità, è inserito il personale che nel corso dell'anno 2016 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	2016
= 120	1,0%	1,1%	0,9%	1,3%	1,1%	2,0%
compreso fra 108-119	78,7%	80,7%	83,3%	82,3%	86,2%	87,8%
compreso fra 96-107	13,3%	12,1%	10,1%	10,9%	8,1%	6,0%
compreso fra 84-95	1,4%	1,4%	1,0%	0,8%	0,4%	0,5%
< = 83	0,3%	0,3%	0,3%	0,4%	0,3%	0,2%
dipendenti non valutabili	5,3%	4,3%	4,5%	4,3%	4,0%	3,5%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

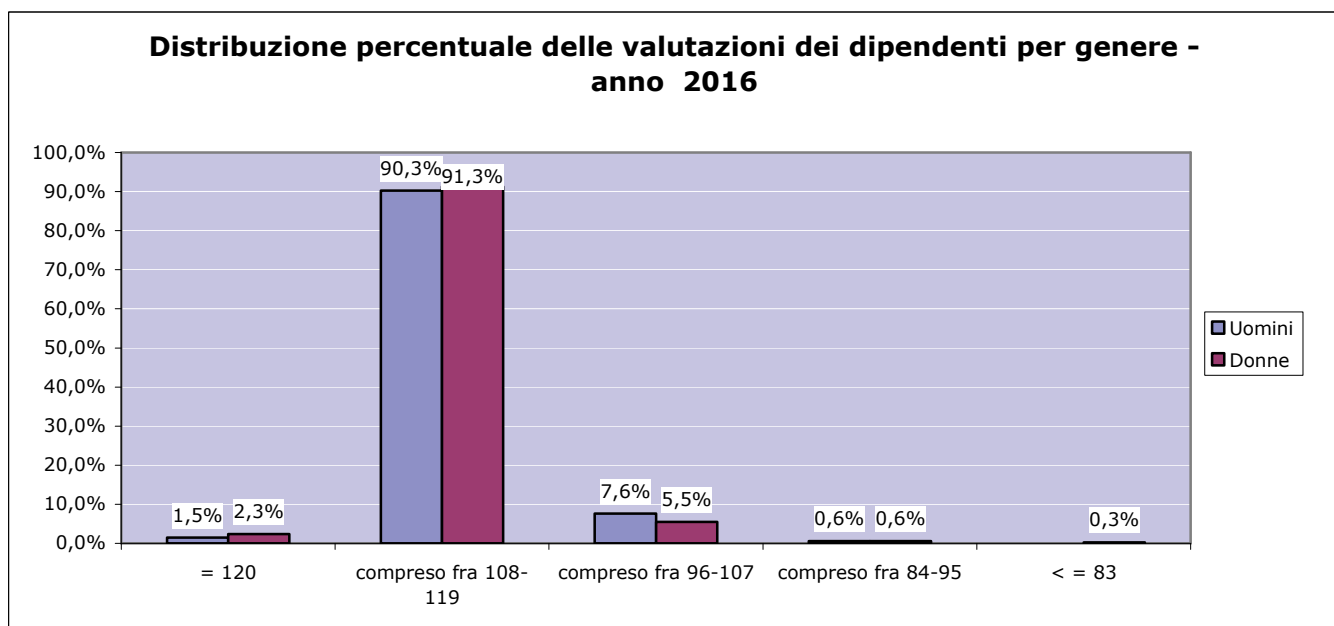


Più in dettaglio si evidenzia che la valutazione si distribuisce con un valore minimo pari a 0 ed un massimo di 120. Il punteggio medio di valutazione è di 113 punti, con una deviazione standard di 5,0. La mediana della distribuzione si attesta a 114, mentre il punteggio più frequente è pari a 116.

Rispetto alla categoria di appartenenza, si evidenzia come per le categorie inferiori (A e B) i punteggi sono maggiormente distribuiti nelle diverse fasce rispetto alle categorie superiori (C e D), presentando un picco percentuale, rispetto alle altre categorie, per quanto riguarda il punteggio massimo (120/120) e la fascia intermedia (96/107), mentre non si riscontrano sostanziali differenze nella distribuzione percentuale tra le categorie C e D, come mostra il grafico seguente.



La valutazione ha interessato 340 uomini e 725 donne con una media, rispettivamente, di 114 per gli uomini e 113 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.



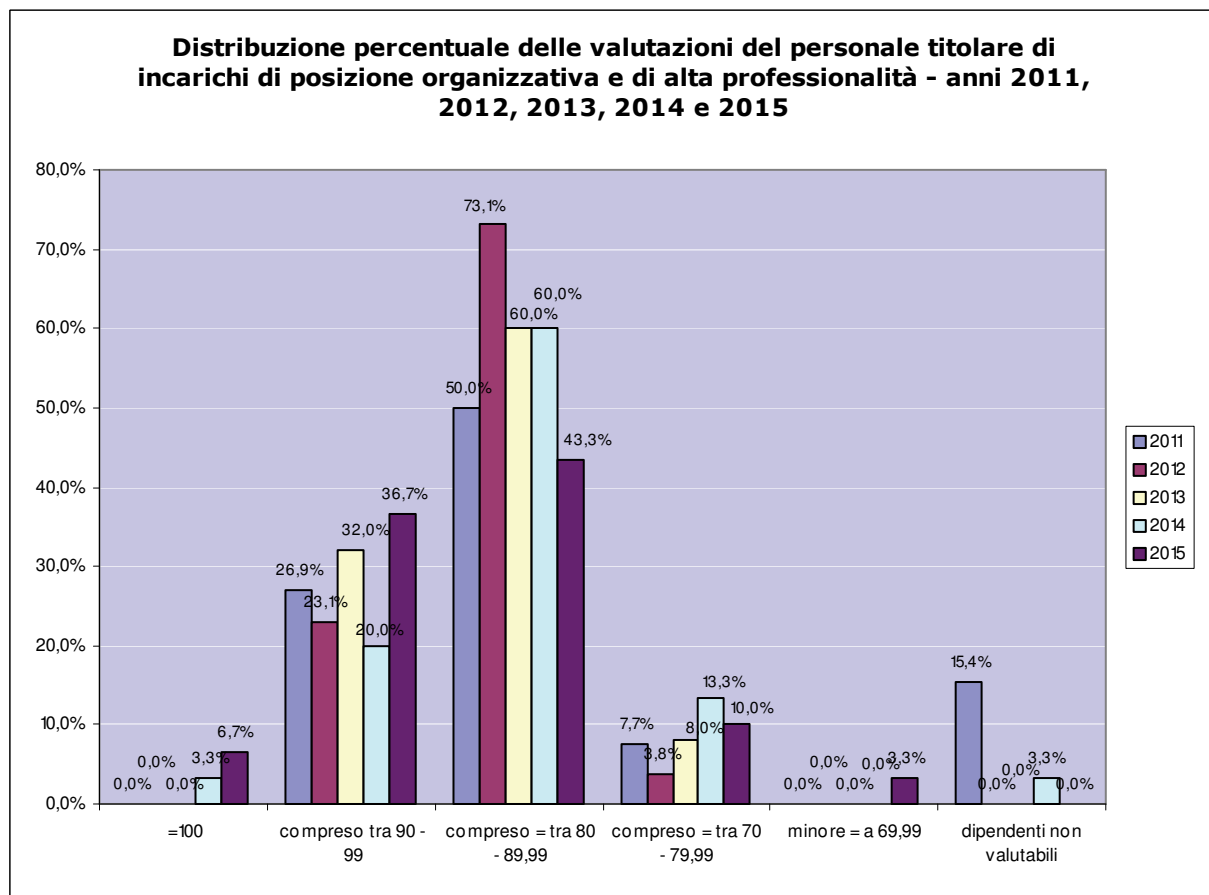
Sintesi valutazioni del personale titolare di incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità

Il processo valutativo del personale titolare di incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità dell'anno 2016 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 2015.

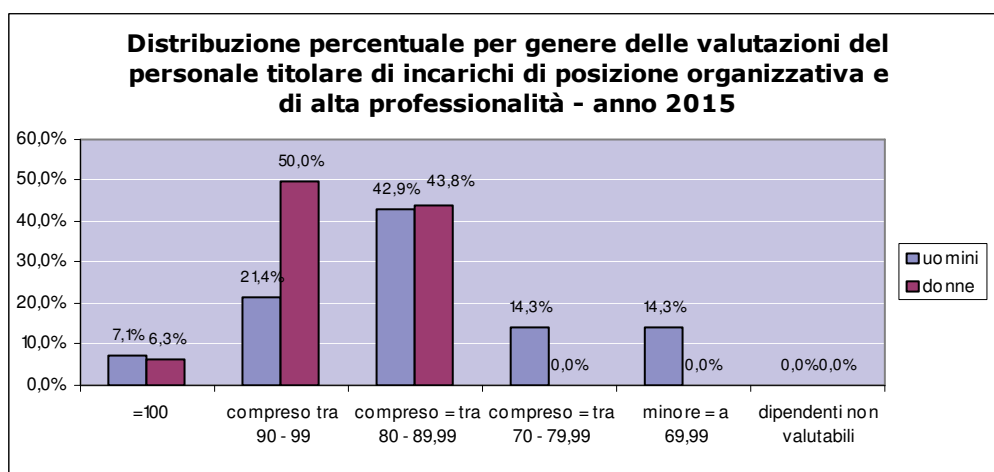
Complessivamente su n. 30 titolari di incarico di posizione organizzativa e alta professionalità valutati, n. 1 dipendente ha un giudizio complessivo (obiettivi gestionali, di performance organizzativa e di ruolo) inferiore a 7/10, n. 3 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 7/10 e 7,99/10, n. 13 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 8/10 e 8,99/10, n. 11 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 9/10 e 9,99/10 e n. 2 incaricati hanno 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 63 ed un massimo di 100. Il punteggio medio di valutazione è di 87 punti, con una deviazione standard di 8,64. La mediana della distribuzione si attesta a 88 che è anche il punteggio più frequentemente assegnato.

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 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 e di alta professionalità, nell'anno 2015, nessun dipendente risulta non valutabile, possedendo tutti gli incaricati i requisiti di accesso al sistema premiante.

punteggio complessivo valutazione	Titolari di incarichi di p.o. e alta professionalità				
	2011	2012	2013	2014	2015
=100	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	6,7%
compreso tra 90 - 99	26,9%	23,1%	32,0%	20,0%	36,7%
compreso = tra 80 - 89,99	50,0%	73,1%	60,0%	60,0%	43,3%
compreso = tra 70 - 79,99	7,7%	3,8%	8,0%	13,3%	10,0%
minore = a 69,99	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%
dipendenti non valutabili	15,4%	0,0%	0,0%	3,3%	0,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



La valutazione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità ha interessato 14 uomini e 16 donne con una media, rispettivamente, di 82,81 e 91,00. 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.



Stralcio "Relazione sulla performance anno 2016" approvata con deliberazione di Giunta Comunale in data 23 maggio 2017, n. 144

Relativamente alla valutazione dei titolari di posizione organizzativa e di alta professionalità dell'anno 2016 in corso di svolgimento da parte dei dirigenti delle strutture di riferimento, 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 rilascerà apposita attestazione anche con riferimento alle disposizioni di cui all'articolo 10, comma 4 del CCNL 22 gennaio 2004 che prevede che il Nucleo di valutazione sia tenuto a certificare i risultati conseguiti dai titolari di posizione organizzativa/alta professionalità al fine di corrispondere la retribuzione di risultato. Tale attestazione sarà poi pubblicata, sul sito istituzionale dell'ente, al link amministrazione trasparente (<http://www.comune.rimini.it/trasparenza-e-servizi/trasparenza/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sullamministrazione/altri-atti-degli>), 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

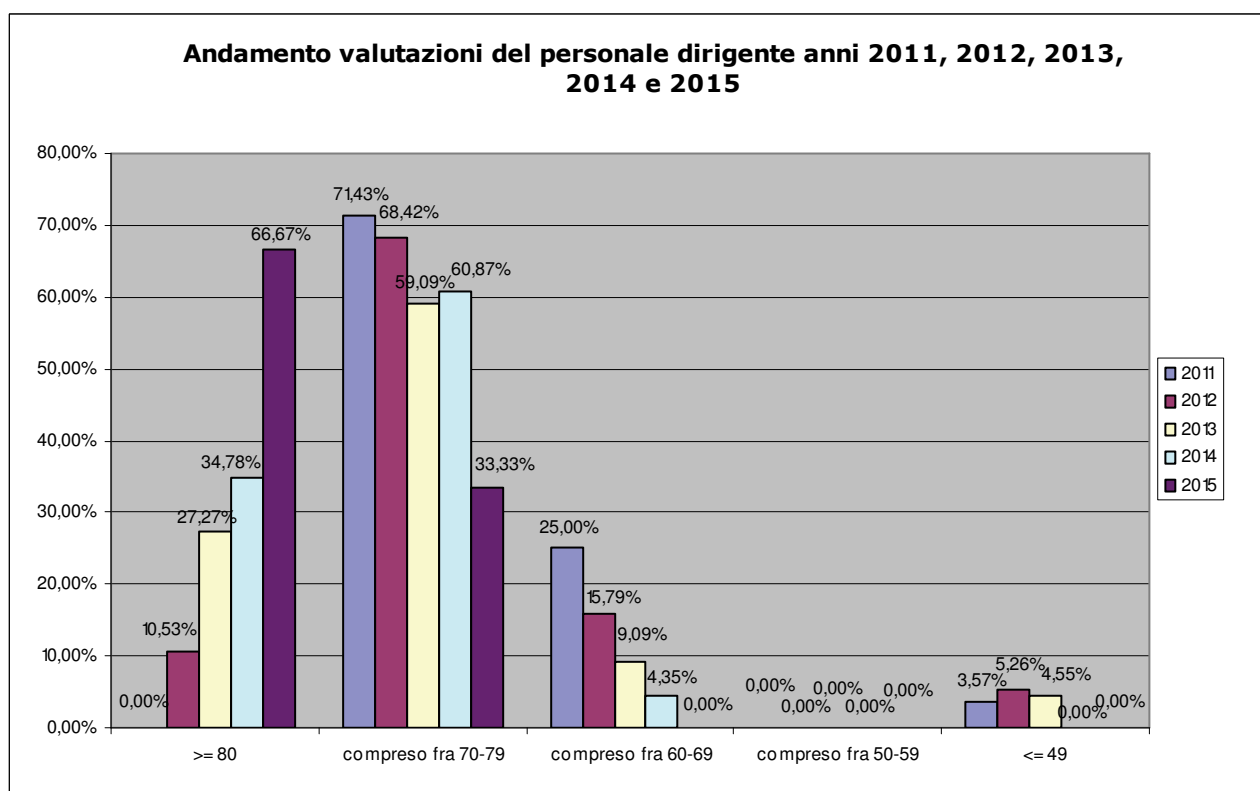
.. omissis ..

Sintesi valutazioni del personale dirigente anno 2015

Il processo valutativo del personale dirigente dell'anno 2016 sarà avviato a breve, pertanto pare significativo riassumere in questa sezione l'andamento delle valutazioni del personale dirigente dell'anno 2015, così come redatte dal Nucleo di valutazione.

Su n. 24 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 o compreso fra 60/100 e 69/100, n. 8 posizioni hanno un giudizio complessivo compreso fra 70/100 e 79/100 e n. 16 posizioni dirigenziali hanno un giudizio complessivo pari o superiore a 80/100.

Il grafico che segue evidenzia la distribuzione percentuale della valutazione dell'anno 2015, delle diverse posizioni dirigenziali dell'ente, all'interno delle diverse fasce di giudizio, confrontata con il medesimo dato riferito agli anni 2011, 2012, 2013 e 2014.



Stralcio "Relazione sulla performance anno 2016" approvata con deliberazione di Giunta Comunale in data 23 maggio 2017, n. 144

Relativamente alla valutazione dei dirigenti, si segnala che spetta al Nucleo di valutazione, sentito il Sindaco, valutare la prestazione dei Responsabili di Direzione, nonché quella dei dirigenti, sentito il Responsabile di Direzione (ai sensi dell'art. 24 comma 4 lettera e-bis) del vigente regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi). Pertanto, a conclusione del processo, gli esiti della valutazione saranno pubblicati sul sito istituzionale dell'ente, al link amministrazione trasparente, ai sensi dell'articolo 20 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".