

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 modificato da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale del 29 ottobre 2024, n. 395 e:

- per il personale dipendente dal regolamento recante metodologia per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti a seguito della stipula del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo normativo del personale dipendente per il triennio 2023-2025 sottoscritto in data 22 settembre 2023, approvato con deliberazione di Giunta comunale in data 26 settembre 2023, n. 308;
- per il personale titolare di incarico di elevata qualificazione dal Regolamento recante metodologia per la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, di cui all'articolo 16 comma 2, lettere a) e b) del CCNL 16 novembre 2022, approvato con deliberazione di Giunta comunale in data 21 marzo 2023, n. 86.

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 del Dipartimento Risorse protocollo n. 456662 del 30 dicembre 2024 avente ad oggetto "Valutazione prestazione dipendenti anno 2024", sono state trasmesse ai dirigenti dell'ente le schede da utilizzare al fine di valutare la prestazione dei dipendenti, relative all'anno 2024, 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.

Successivamente alla validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2024 verrà avviato il processo valutativo del personale titolare di incarico di elevata qualificazione, 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 elevata qualificazione, 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 collegato alla performance (cd. incentivo al merito e alla 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 600 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 elevata qualificazione 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.

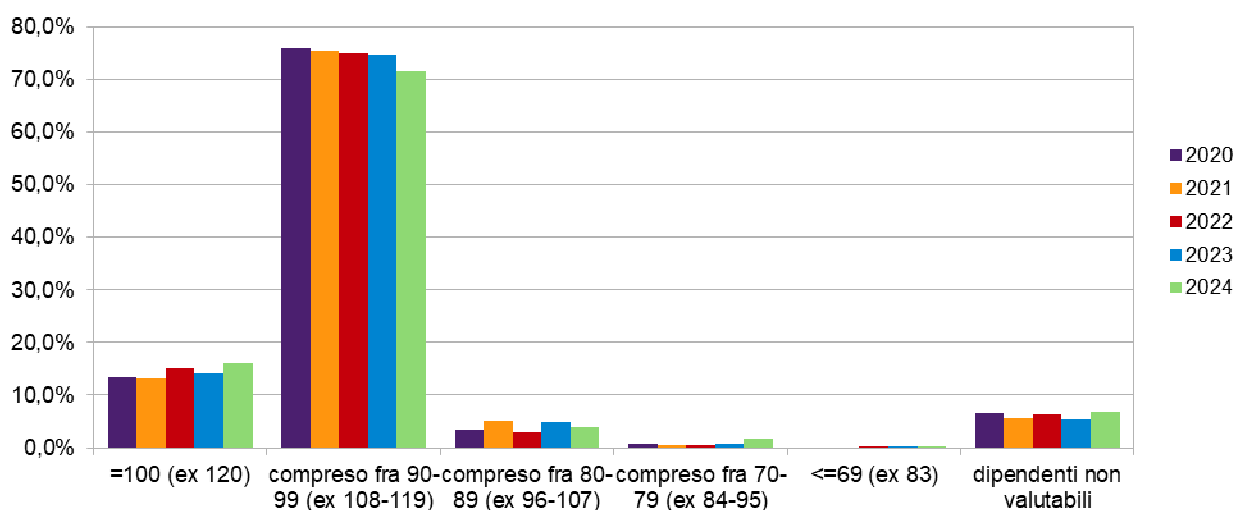
Ai sensi del CCDI sottoscritto in data 16 marzo 2023 vigente dall'anno 2023, la retribuzione di risultato per il predetto personale verrà corrisposta distribuendo proporzionalmente il budget disponibile in relazione al punteggio totale di valutazione ottenuto da ciascun titolare di incarico di elevata qualificazione che accede al sistema premiante. Qualora ricorrano valutazioni con punteggio totale inferiore al 50% del punteggio massimo attribuibile ai sensi del vigente sistema di valutazione, il budget da distribuire verrà decurtato di una quota pari al rapporto tra il budget annuo stanziato e il numero di posizioni valutate.

Sintesi valutazioni del personale dipendente

Complessivamente su n. 1139 dipendenti di ruolo e con contratto di formazione lavoro valutati, n. 1 dipendenti ha un giudizio complessivo inferiore a 7/10, n. 21 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 7/10 e 7,99/10, n. 48 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 8/10 e 8,99/10, n. 874 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 9/10 e 9,99/10 e n. 195 dipendenti hanno un giudizio complessivo pari al massimo attribuibile pari a 10/10 (ossia 100/100). La tabella che segue evidenzia la distribuzione percentuale del personale dell'ente in ruolo e con contratto di formazione lavoro all'interno delle diverse fasce di giudizio. La valutazione massima attribuibile in base al sistema vigente dall'anno 2023 è pari a punti 100, mentre fino all'anno 2022 il sistema valutativo prevedeva un punteggio massimo pari a punti 120. I dipendenti non valutabili, pari a 82 unità, sono coloro che nel corso dell'anno 2024 hanno effettuato una presenza in servizio inferiore alla soglia minima prevista dalla vigente metodologia di valutazione necessaria per ottenere la valutazione della prestazione (430 ore).

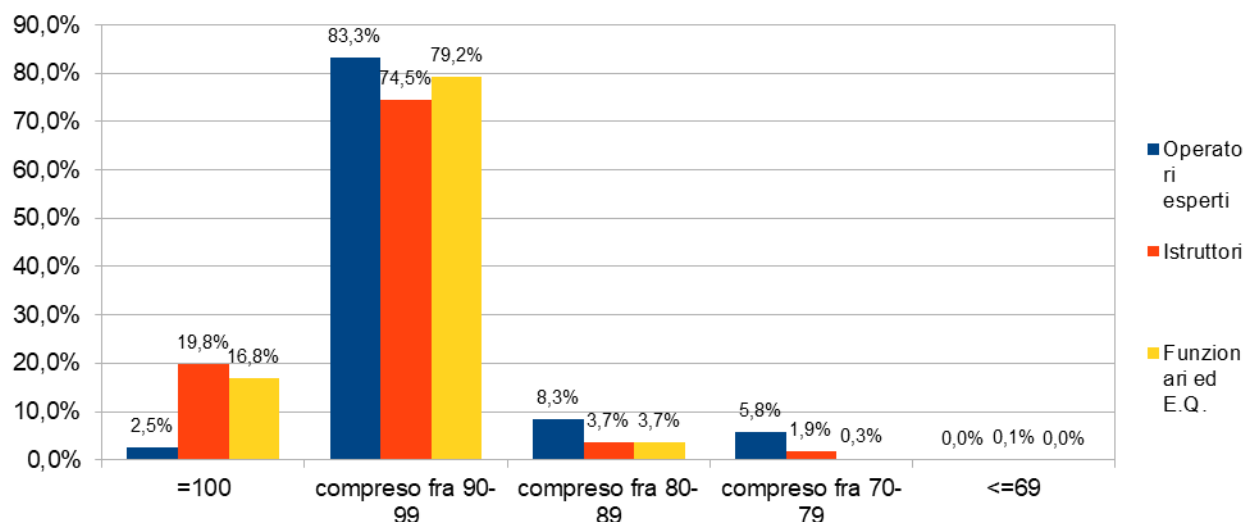
punteggio valutazione	2020	2021	2022	2023	2024
=100 (ex 120)	13,5%	13,1%	15,0%	14,1%	16,0%
compreso fra 90-99 (ex 108-119)	76,0%	75,4%	75,0%	74,8%	71,6%
compreso fra 80-89 (ex 96-107)	3,5%	5,2%	3,0%	4,8%	3,9%
compreso fra 70-79 (ex 84-95)	0,6%	0,6%	0,6%	0,8%	1,7%
<=69 (ex 83)	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%	0,1%
dipendenti non valutabili	6,5%	5,6%	6,4%	5,4%	6,7%
	100%	100%	100%	100%	100%

Distribuzione percentuale delle valutazioni dei dipendenti - anni 2020-2024



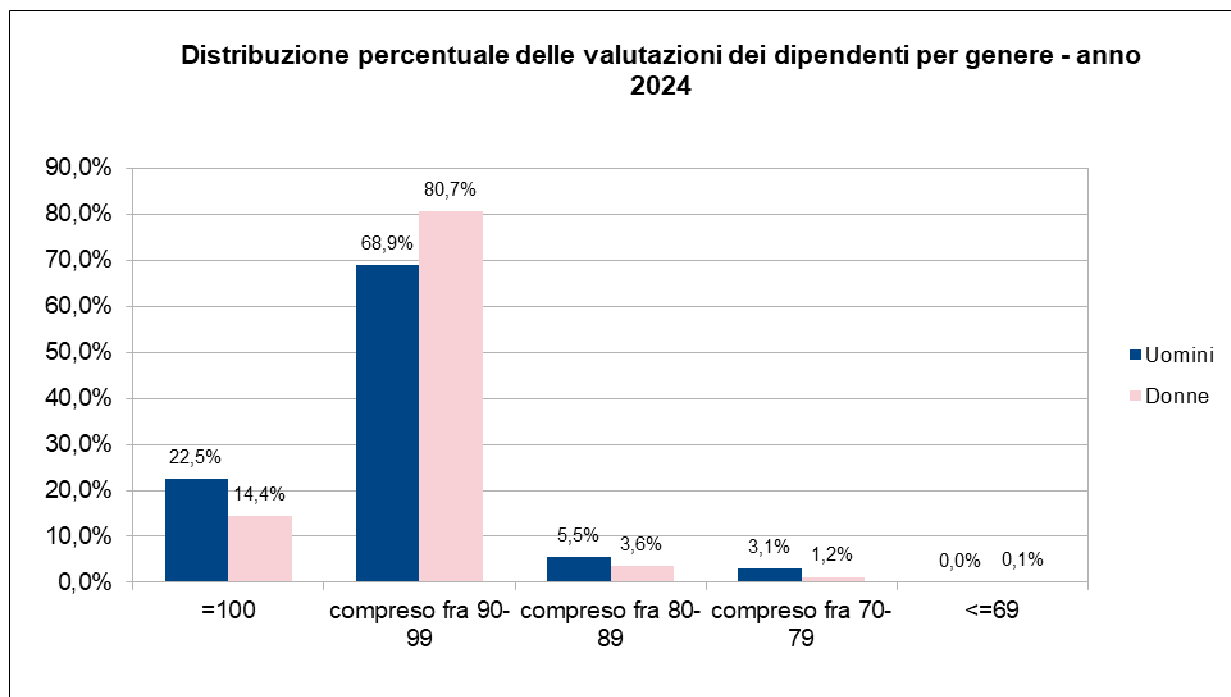
Più in dettaglio si evidenzia che la valutazione si distribuisce con un valore minimo pari a 42 ed un massimo di 100. Il punteggio medio di valutazione è pari a 96 punti, con una deviazione standard di 4,69; la mediana della distribuzione si attesta a 97 punti, mentre il punteggio più frequente (moda) è 96. Rispetto all'area di appartenenza, si evidenzia che l'area degli Operatori esperti presenta punteggi mediamente inferiori rispetto alle aree degli Istruttori e dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni, mentre le valutazioni massime (100/100) sono principalmente assegnate al personale dell'area degli Istruttori e dell'area dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni, come mostra il grafico seguente.

Distribuzione percentuale delle valutazioni dei dipendenti per Area - anno 2024



La valutazione ha interessato 383 uomini e 756 donne con una media di 95 per gli uomini e 96 per le donne. La distribuzione dei punteggi valutativi conseguiti distinti per genere è evidenziata nel grafico

seguente, da cui si rileva la maggiore attribuzione agli uomini del punteggio valutativo massimo (100/100).



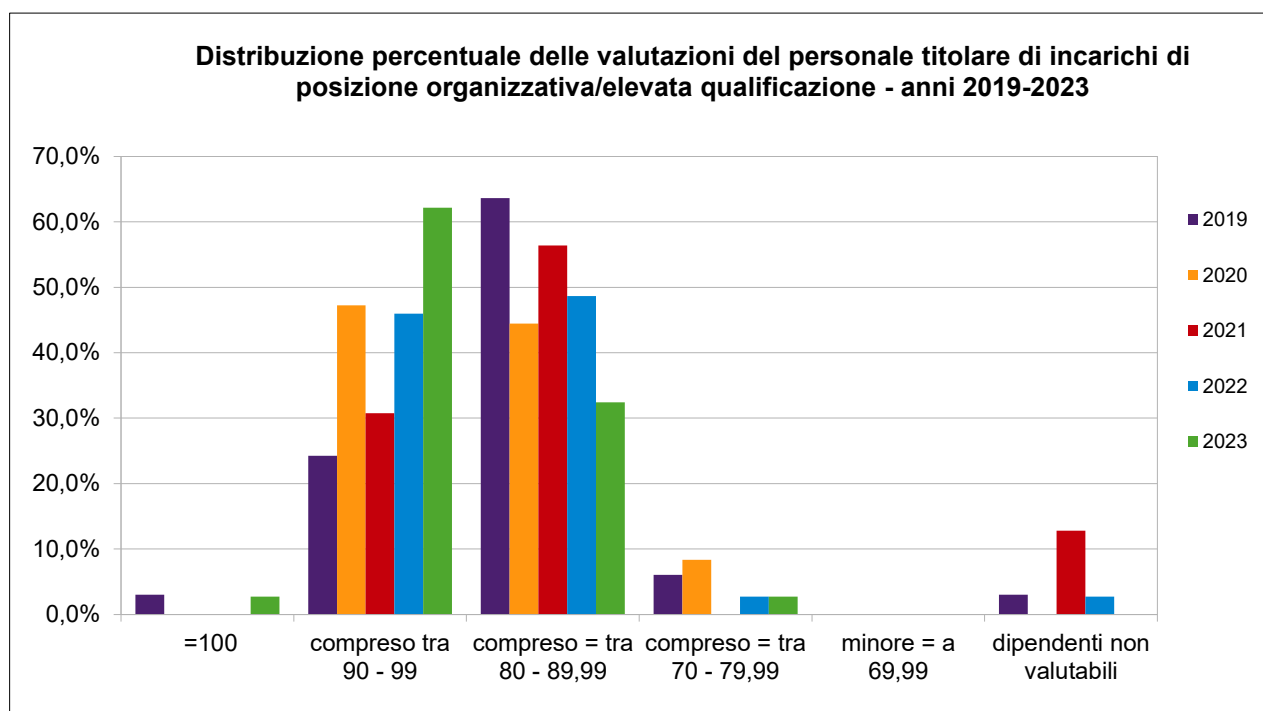
Sintesi valutazioni del personale titolare di incarico di elevata qualificazione

Il processo valutativo del personale titolare di incarico di elevata qualificazione dell'anno 2024 non è ancora stato avviato, pertanto pare significativo riassumere in questa sezione l'andamento delle valutazioni del personale titolare di incarico di posizione organizzativa dell'anno 2023.

Complessivamente su n. 37 titolari di incarico di elevata qualificazione valutati, nessun dipendente ha un giudizio complessivo (obiettivi gestionali, di performance organizzativa e di ruolo) inferiore a 7/10, n. 1 dipendente ha un giudizio compreso fra 7/10 e 7,99/10, n. 12 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 8/10 e 8,99/10, n. 23 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 9/10 e 9,99/10 e un incaricato ha 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 77 ed un massimo di 100. Il punteggio medio di valutazione è di 91 punti, con una deviazione standard di 4,9. La mediana della distribuzione si attesta a 91, mentre il punteggio più frequentemente assegnato (moda) è 95.

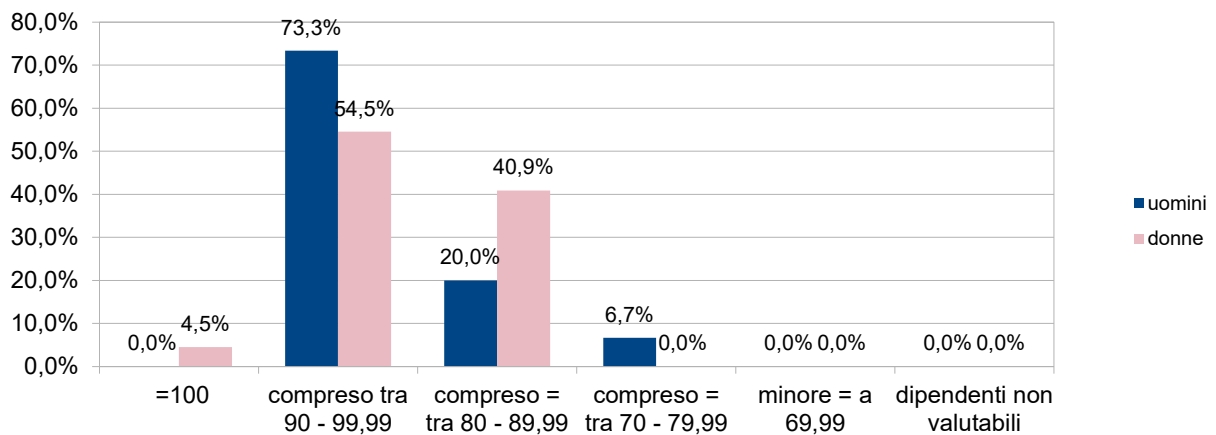
La tabella che segue evidenzia la distribuzione percentuale del personale titolare di incarico di elevata qualificazione dell'ente all'interno delle diverse fasce di giudizio, in relazione alla valutazione complessivamente ottenuta (obiettivi specifici, performance organizzativa e comportamenti organizzativi). La valutazione massima attribuibile in base al sistema vigente è pari a punti 100/100. Nessun dipendente incaricati di elevata qualificazione, nell'anno 2023, risulta non valutabile, in quanto non possiede il requisito minimo della presenza in servizio di almeno 600 ore.

Titolari di incarichi di posizione organizzativa					
punteggio complessivo valutazione	2019	2020	2021	2022	2023
=100	3,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,7%
compreso tra 90 - 99	24,2%	47,2%	30,8%	45,9%	62,2%
compreso = tra 80 - 89,99	63,6%	44,4%	56,4%	48,6%	32,4%
compreso = tra 70 - 79,99	6,1%	8,3%	0,0%	2,7%	2,7%
minore = a 69,99	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
dipendenti non valutabili	3,0%	0,0%	12,8%	2,7%	0,0%
	100%	100%	100%	100%	100%



La valutazione dei titolari di incarichi di elevata qualificazione ha interessato 15 uomini e 22 donne (nessun dipendente risulta “non valutabile”) con una media, rispettivamente, di 90 e 89. Il grafico seguente illustra l’andamento percentuale delle valutazioni conseguite distinte per genere, evidenziando, in particolare, il conseguimento di punteggi mediamente superiori da parte degli uomini.

Distribuzione percentuale per genere delle valutazioni del personale titolare di incarichi di elevata qualificazione- anno 2023



Relativamente alla valutazione dei titolari di incarichi di elevata qualificazione dell'anno 2024 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 di valutazione rilascerà apposita attestazione al fine di corrispondere la retribuzione di risultato. Tale attestazione sarà poi pubblicata sul sito istituzionale dell'ente, nella sezione Amministrazione trasparente (<https://www.comune.rimini.it/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sullamministrazione/altri-atti-organismi-indipendenti-nuclei-valutazione>), 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

I procedimenti disciplinari

Le sanzioni disciplinari comminate nel 2024 al personale dipendente e dirigente ad eccezione del richiamo verbale per il personale dipendente e della sanzione di cui all'articolo 35 comma 1 lettera a) del CCNL 17 dicembre 2020 per il personale dirigente, risultano pari a 4. Le medesime sanzioni comminate nei cinque anni precedenti al 2024 sono riepilogate nella tabella seguente:

ANNO	N. SANZIONI DISCIPLINARI COMMUNATE
2023	2
2022	3
2021	2
2020	4
2019	7

La formazione del personale dipendente e dirigente

La tabella sottostante evidenzia una costante somministrazione dell'attività formativa rivolta al personale dipendente e dirigente per l'anno 2024 in continuità con l'anno precedente. Si evidenzia che nell'anno 2024, dei 25 % dei dipendenti totali dell'Ente che hanno iniziato a frequentare il percorso Syllabus hanno raggiunto l'obiettivo indicato nella direttiva circa il 70% degli stessi.

Nel corso del 2024 ai dipendenti del settore Infrastrutture e Qualità Ambientale, per ottemperare al Dlgs 36/2023 (Codice dei contratti pubblici) che prevede che dal 1° gennaio 2025, tutti gli appalti di importo superiore a 1 milione di euro debbano essere gestiti in "ambienti BIM" (Building Information Modeling), è stato somministrato un corso di formazione mirato da parte di una società specializzata nel settore.

Inoltre nel 2024 con il progetto Life HELP finanziato dall'Unione Europea, che ha come obiettivo quello di portare ad una maggiore sostenibilità di tutte le attività poste in essere dal Comune di Rimini con lo scopo di ottenere la certificazione ambientale ISO 14001, è stato previsto che tutto il personale dell'Ente venisse informato e coinvolto circa il progetto e i suoi obiettivi, per tale ragione sono stati programmati diversi incontri interni con la partecipazione attiva dell'U.O Qualità Ambientale.

E' proseguita la formazione interna sui temi della sicurezza informatica e privacy dei dati personali, attraverso l'organizzazione di 3 incontri tenuti dal personale del settore U.O Sistema informativo e dalla Direzione Generale.

E' continuato il ciclo formativo iniziato nel 2023 dedicato al nuovo portale gestionale dei dipendenti GPI nei riguardi degli uffici del personale, dal punto di vista economico e amministrativo.

Per il settore Polizia Locale sono stati organizzati i corsi di prima formazione obbligatoria richiesta per gli operatori categoria C assunti a tempo indeterminato e i corsi di aggiornamento professionale.

L'ufficio formazione durante l'anno ha continuato a somministrare ai dipendenti, ove necessario e/o previsto dalla normativa vigente, la formazione online ai dipendenti in "smart working", la formazione online in materia di sicurezza sul lavoro (ai sensi del Dlgs 81/08) ed in materia di privacy, attraverso la piattaforma "Self Emilia Romagna".

Si sottolinea che l'accelerazione nell'uso del digitale, che ha caratterizzato gli ultimi anni, ha determinato un considerevole aumento dei corsi online, che vengono resi disponibili anche spesso gratuitamente per i dipendenti pubblici, condizione che ci ha permesso di arricchire la proposta formativa con iniziative di interesse diffuso, ma anche specifico per i singoli settori.

Si è cercato inoltre di soddisfare, nei limiti delle risorse economiche disponibili, tutte le richieste di iscrizione ai cosiddetti "corsi a catalogo" per le esigenze più specifiche dei vari settori.

Per maggiore chiarezza, si riepilogano di seguito gli eventi formativi più rilevanti realizzati nell'anno 2024, avvalendosi di personale interno ed esterno (scuole e professionisti):

- " Corso l'attività di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo", rivolto a dirigenti, responsabili e loro collaboratori designati svolto il 29 maggio, 26 giugno e 3 luglio

- “Corso di formazione su protezione dati e sicurezza informatica” tenuto dalla Dott.ssa Imola e dal Dott. Galli diretto a tutti i dipendenti dell’ente, con incontri tenuti il 18 aprile, 26 giugno e 27 novembre;

- Il progetto europeo LIFE HELP (New approach for managing Holistic Environmental governance Practices) –rivolto principalmente all’individuazione e alla successiva attuazione di una serie di azioni a sostegno al processo decisionale delle amministrazioni pubbliche per il perseguimento degli obiettivi da parte delle città di sviluppo sostenibile definiti nell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite, rivolto a tutti i dipendenti dell’ente con diversi incontri tenuti il 20 marzo, 27 marzo, 9 aprile, 4 giugno, 11 giugno, 21 giugno, 27 giugno, 2 luglio e 19 settembre e 24 settembre;

- “Formazione personalizzata AEC/BIM livello base riferito ai concetti generali della metodologia AEC/BIM ed in particolare alla normativa vigente, ai processi ed alla figura di riferimento BIM Manager” rivolto ai dipendenti del settore Infrastrutture e Qualità Ambientale;

- “corso di lingua inglese diretto a dipendenti coinvolti nelle attività del progetto europeo “Re Value” per un totale di 50 ore;

- Formazione ai nuovi dipendenti collocati in smart working sui seguenti temi:

- 1) modalità operative del lavoro a distanza, con particolare riferimento alle procedure informatiche per la connessione da remoto;
- 2) sicurezza dei luoghi di lavoro e rischi per la salute, connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici;
- 3) misure di sicurezza anche comportamentale sul corretto utilizzo dei sistemi informatici e sulla tutela delle informazioni, dei beni o dei materiali dell’Amministrazione;
- 4) normative in materia di protezione dei dati personali;
- 5) codice di comportamento dei dipendenti pubblici, con particolare riferimento alle regole applicabili al lavoro agile;

- corsi sicurezza sul lavoro e prima formazione per i dipendenti della polizia locale.

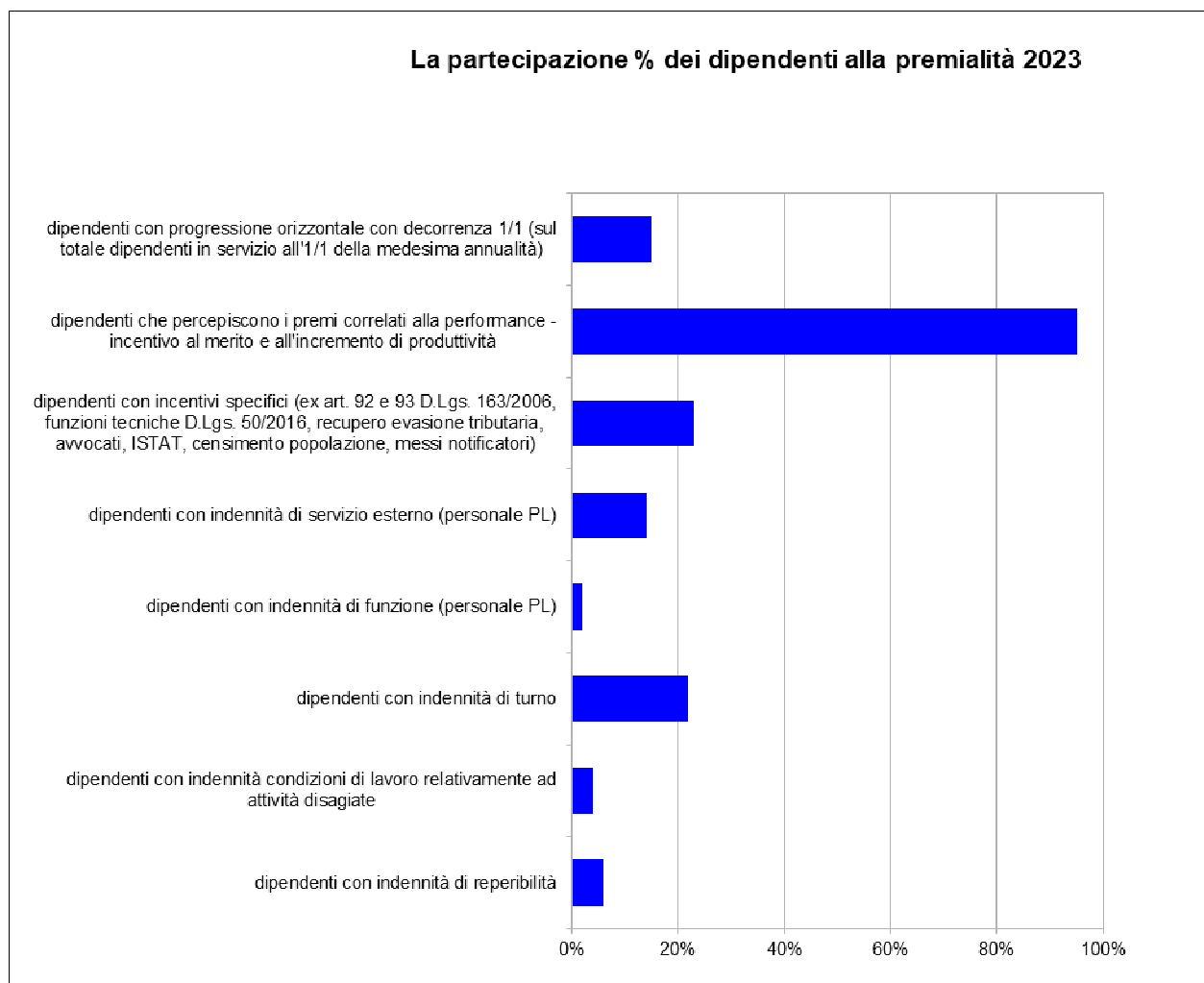
Nella tabella seguente si riepilogano i dati riferiti all’attività formativa svolta dal personale negli anni dal 2016 al 2024.

	valore 2016	valore 2017	valore 2018	valore 2019	valore 2020	valore 2021	valore 2022	valore 2023	valore 2024
n. partecipazioni ai corsi (in house e a catalogo)	4210	2059	1526	2903	1817	2551	1773	3254	4327
n. partecipanti ai corsi (in house e a catalogo)	962	549	496	845	621	1004	870	1051	1003
n. giornate formative nell'anno	192	84	75	138	62	160	127	126	76
%le di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad almeno un corso di formazione	84,24%	48,12%	43,82%	73,99%	54,24%	83,38%	72,02%	85,58%	80,11%

La premialità 2023 e il fondo incentivante

Considerato che non tutti gli istituti contrattuali dell'anno 2024, finanziati con il fondo delle risorse decentrate del personale dipendente, risultano già liquidati, pare più significativo esplicitare la percentuale del personale dipendente che ha beneficiato nell'anno 2023 dei trattamenti economici accessori derivanti dalla remunerazione della performance individuale e della performance organizzativa (di ente e di struttura) e dall'effettivo svolgimento di attività disagiate (reperibilità, disagio, turno).

Il grafico sottostante evidenzia la ripartizione percentuale di alcuni istituti incentivanti al personale dell'ente. In particolare, si evince che i premi correlati alla performance c.d. incentivo al merito e all'incremento di produttività vengono erogato secondo le logiche selettive e meritocratiche imposte dal legislatore, in quanto il 5% del personale non percepisce alcunché (59 dipendenti) e solo il 63% del personale (n. 761 su 1200) percepisce un incentivo intero, ovviamente diversificato in base alla valutazione della performance individuale e di struttura, così come previsto dal vigente sistema di valutazione.



Le progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza 1/1/2024

La contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2024 ha disciplinato e finanziato l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 (Progressioni economiche all'interno delle aree) con decorrenza 1/1/2024.

La tabella sottostante illustra il dato relativo alle risorse stanziare ed effettivamente erogate per le progressioni economiche all'interno delle aree:

RISORSE STANZIATE per nuove Progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza 1/1/2024	€ 190.000,00
RISORSE EROGATE per nuove Progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza 1/1/2024	€ 180.550,00

Il budget assegnato è stato ripartito tra ogni Dipartimento o struttura di massima dimensione in proporzione al prodotto tra il costo di ogni differenziale ed il numero di dipendenti aventi diritto nell'ambito dei dipartimenti/strutture autonome per ciascuna area di inquadramento, tenendo conto, separatamente, in un'unica graduatoria di ente, del personale titolare di incarico di elevata qualificazione. Per ogni dipartimento/struttura autonoma sono state redatte tre graduatorie:

- a) una per il personale inquadrato nell'area degli operatori esperti;
- b) una per il personale inquadrato nell'area degli istruttori;
- c) una per il personale inquadrato nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione.

Inoltre, per gli incaricati di elevata qualificazione è stata redatta un'unica graduatoria di ente.

Il personale assegnato alla U.O.A Avvocatura Civica, dato l'esiguo numero degli stessi, è stato inserito nella graduatoria del Dipartimento Risorse. Per il Settore Polizia Locale vengono invece redatte 3 distinte graduatorie di cui al paragrafo precedente.

I requisiti di accesso al sistema delle progressioni all'interno delle aree con decorrenza 1/1/2024 in ossequio a quanto stabilito dal CCNL 16/11/2022, dal CCDI 22/09/2023 e dalla metodologia per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti approvata con deliberazione di Giunta Comunale in data 26 settembre 2023, n. 308, sono qui riepilogati:

- essere dipendenti, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, e non aver beneficiato di alcuna progressione economica nei 24 mesi precedenti alla data di decorrenza della selezione. Ai fini della verifica del predetto requisito si terrà conto della data di decorrenza dell'ultima progressione effettuata e dell'effettivo servizio svolto nell'ente da tale data fino alla data di decorrenza della progressione economica per cui si concorre. Inoltre, al fine del soddisfacimento del requisito dei 24 mesi si prescinde dall'esclusivo servizio a tempo indeterminato solo per i dipendenti che risultano assunti in ruolo presso l'ente alla data di decorrenza della progressione economica e hanno prestato periodi di servizio alle dipendenze del Comune di Rimini con rapporto di lavoro a tempo determinato nei cinque anni precedenti alla data di decorrenza della progressione economica, nella medesima area e nel medesimo profilo di inquadramento posseduti dai suddetti dipendenti alla data di decorrenza della progressione economica;
- assenza di sanzioni disciplinari di gravità superiore alla multa nel biennio precedente alla data della selezione; qualora il dipendente abbia un procedimento disciplinare in corso alla data di decorrenza della selezione, egli verrà ammesso con riserva alla procedura e, ove si collochi in posizione utile nella graduatoria per l'attribuzione del differenziale stipendiale, la liquidazione del differenziale verrà sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare; se all'esito del procedimento disciplinare al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, al dipendente non verrà attribuito il differenziale stipendiale la cui liquidazione era stata sospesa; si precisa che la medesima disposizione dettata per i procedimenti in corso verrà applicata anche ai procedimenti disciplinari sospesi ai sensi dell'articolo 55-ter del D.Lgs. 165/2001 in attesa dell'esito dei procedimenti penali correlati. Successivamente, effettuati 24

mesi di servizio effettivo dall'attribuzione del differenziale stipendiale con sospensione della liquidazione, il dipendente concorrerà nuovamente con riserva alla selezione per la progressione economica all'interno delle aree. Qualora, all'esito del procedimento disciplinare pendente, al dipendente venga comminata una sanzione disciplinare superiore alla multa, il dipendente verrà definitivamente escluso dalla/dalle procedura/e selettiva/e e le somme del/dei differenziale/i stipendiale/i accantonate saranno rese disponibili sul fondo del salario accessorio ai sensi dell'art. 80 comma 1 ultimo periodo del CCNL 16/11/2022.

Non hanno partecipato alla selezione i dipendenti collocati in aspettativa alla data di attribuzione della progressione, in quanto titolari di incarico dirigenziale ai sensi dell'articolo 110 comma 5 del D.Lgs. 267/2000, nonché i dipendenti in aspettativa in quanto titolari di incarico ai sensi dell'articolo 90 del D.Lgs. 267/2000.

La graduatoria è stata formulata in base ai seguenti criteri:

variabili per la collocazione nella graduatoria di dipartimento/struttura

1) media dei punteggi delle ultime tre valutazioni della prestazione lavorativa conseguite nell'ente nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione economica o comunque le ultime tre valutazioni disponibili conseguite nell'ente, anche per periodi di servizio prestati a tempo determinato, in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal servizio in una delle tre annualità. Le valutazioni utilizzate al fine dell'attribuzione del punteggio dovranno comunque fare riferimento alla medesima area (ex categoria) in cui è inquadrato il dipendente alla data di decorrenza della selezione, fatta eccezione per il personale con mansione di educatore/insegnante nei nidi e nelle scuole dell'infanzia reinquadrato in area superiore a seguito di procedura selettiva. Considerato che dall'anno 2023 la valutazione della prestazione individuale viene espressa in centesimi, mentre fino al 2022 le valutazioni erano espresse in centovesimesimi, dalla selezione con decorrenza 1/1/2024 i punteggi relativi agli anni precedenti al 2023 saranno riproporzionati in centesimi;

2) esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento:

a) per il personale inquadrato nell'area degli operatori, degli operatori esperti e degli istruttori

anni di permanenza nel profilo professionale di riferimento tenendo conto della permanenza nella posizione economica/differenziale stipendiale posseduto in godimento alla data della selezione:

anni 2: punti 0

anni 3: punti 3

anni 4: punti 6

anni 5 o superiori: punti 9

b) per il personale inquadrato nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione

anni di permanenza nel profilo professionale di riferimento tenendo conto della permanenza nella posizione economica posseduta/differenziale stipendiale in godimento alla data della selezione:

anni 2: punti 0

anni 3: punti 2

anni 4: punti 4

anni 5 o superiori: punti 6

Nel caso in cui il dipendente abbia prestato servizio in profili professionali diversi, il calcolo dei periodi utili al fine dell'attribuzione del punteggio decorre dalla data di attribuzione dell'ultimo profilo di inquadramento, escludendo l'eventuale diversa denominazione del profilo scaturente dall'applicazione dell'art. 12 comma 5 del CCNL 16/11/2022 ed eventuali altri adeguamenti contrattuali avvenuti in precedenza.

Ai sensi dell'articolo 14 comma 2, lettera f), del CCNL 16/11/2022 al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene assegnato un punteggio aggiuntivo pari allo 1,50% per chi è fermo da 7 anni e al 3% per chi è fermo da 8 o più anni del punteggio complessivo derivante dalla media delle ultime tre valutazioni e dal punteggio dell'esperienza professionale. Per la quantificazione degli anni di servizio in assenza di progressioni economiche ai fini dell'attribuzione di tale punteggio aggiuntivo si terrà conto esclusivamente del servizio prestato a tempo indeterminato.

Si precisa inoltre che nel calcolo dei periodi di servizio utili si è tenuto conto di quanto definito al punto D) lettere a) e b) della metodologia approvata con D.G. 308/2023.

Per il personale assunto in mobilità da altri enti si è valutata la rispondenza del profilo posseduto nell'ente di provenienza rispetto a quello di inquadramento alla data di decorrenza della progressione.

Ai sensi della nota della Funzione Pubblica n. 2285 del 15 gennaio 2013, i periodi di congedo straordinario retribuito ex articolo 42, commi 5 e seguenti del D.Lgs. 151/2001, così come modificato dall'articolo 4, comma 1 lettera b) del D.Lgs 119/2011, non sono utili ai fini del computo dell'anzianità di servizio per le progressioni economiche all'interno delle aree.

In caso di parità di punteggio totale (dato dalla somma dei punti precedenti) sono individuati i seguenti criteri di precedenza in ordine successivo:

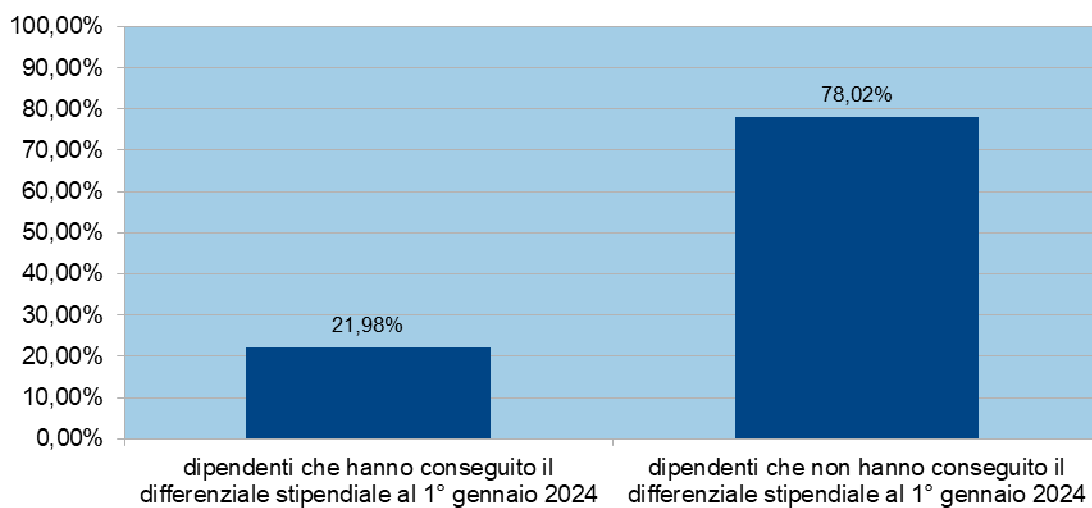
- a) maggiore anzianità di servizio nell'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- b) maggiore presenza ordinaria effettiva in servizio con esclusione di qualunque motivo di assenza nell'anno precedente alla data della selezione.

Si precisa che al fine di garantire omogeneità all'interno delle strutture organizzative (Dipartimenti o strutture autonome) con riferimento ai "metri di giudizio" adottati dai diversi dirigenti nell'ambito del processo valutativo del personale, il punteggio relativo alla valutazione della prestazione è stato opportunamente ponderato rapportando il punteggio ottenuto da ciascun dipendente per ciascun anno al punteggio massimo di valutazione attribuito dal dirigente valutatore per ogni anno del triennio considerato.

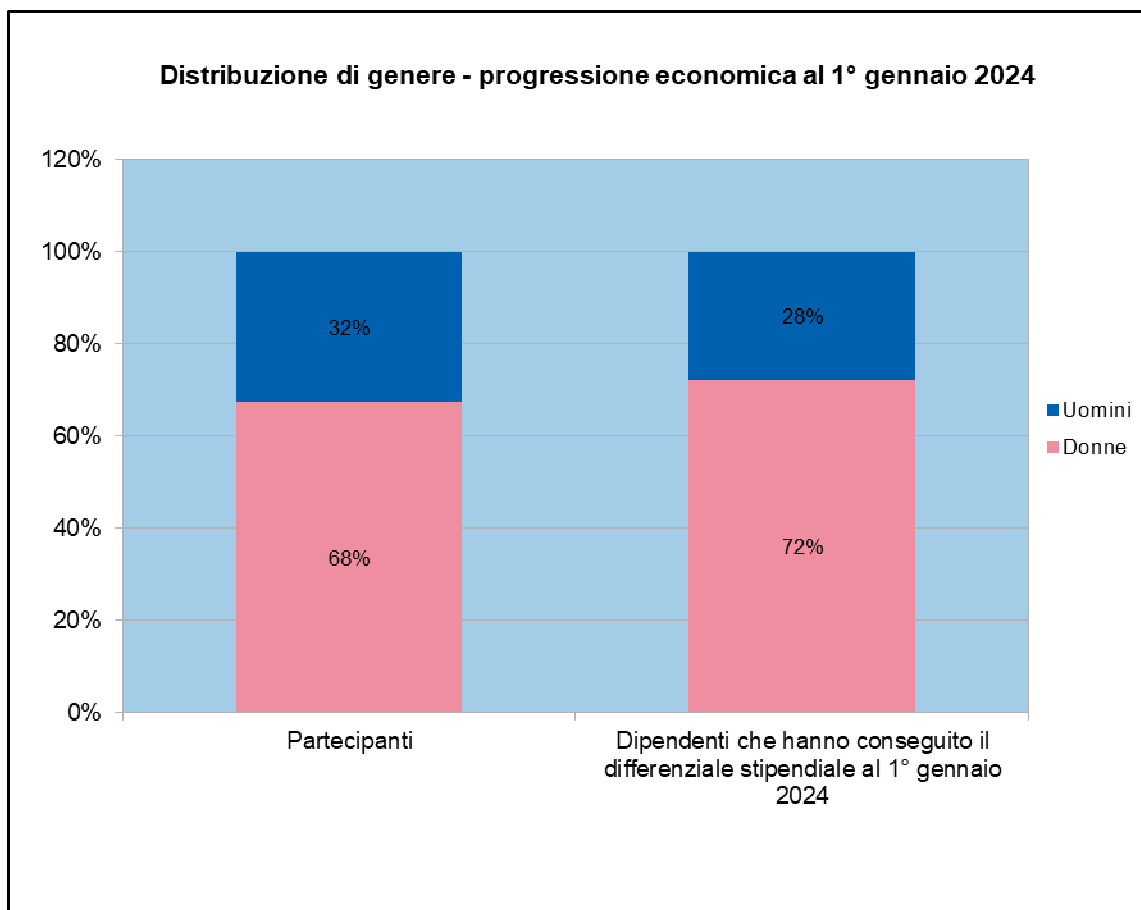
L'elemento preponderante per la collocazione in graduatoria rimane comunque la valutazione media (rapportata al punteggio massimo di valutazione attribuito dal dirigente valutatore) della prestazione lavorativa conseguita nel triennio precedente alla data della selezione (1/1/2024) e questo ha consentito il rispetto dei criteri di selettività e meritocrazia nella gestione dell'istituto.

Come evidenziato nel grafico sottostante solo il 21,98% degli aventi diritto a partecipare alla selezione sulla base dei criteri sopra indicati ha conseguito il primo differenziale stipendiale previsto per la propria area di appartenenza (pari a 180 dipendenti su 819 dipendenti con requisiti partecipanti alla selezione). Se si considerano i dipendenti in servizio al 01/01/2024 tale percentuale scende al 15,28%.

Dipendenti che hanno conseguito il differenziale stipendiale al 1° gennaio 2024 sul totale dei partecipanti alla selezione (dipendenti con requisiti)



Il grafico sottostante mostra la distribuzione di genere dei dipendenti che hanno partecipato alla selezione e che hanno conseguito la progressione economica all'interno delle aree con decorrenza 1/1/2024.



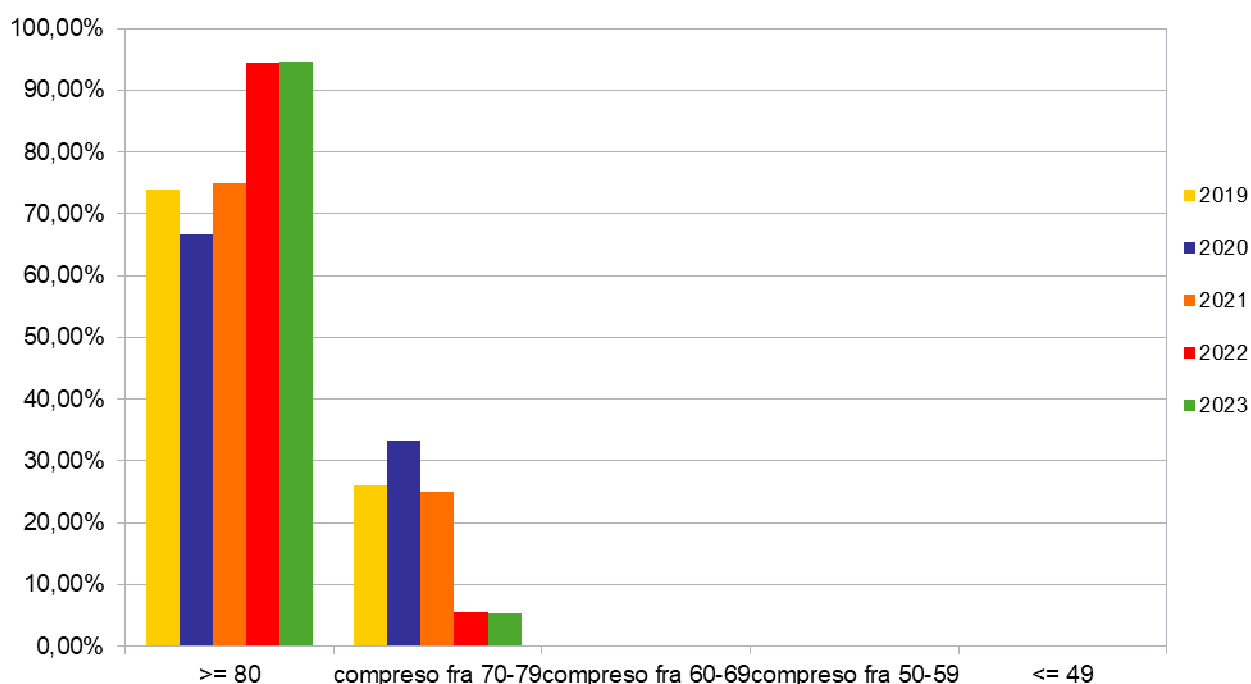
Sintesi valutazioni del personale dirigente anno 2023

Il processo valutativo del personale dirigente dell'anno 2024 sarà avviato a breve, pertanto, pare significativo riassumere in questa sezione l'andamento delle valutazioni del personale dirigente dell'anno 2023, così come redatte dal Direttore Generale supportato con il supporto del Nucleo di valutazione.

Su n. 19 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, fra 60/100 e 69/100, n. 1 posizione ha un giudizio complessivo compreso fra 70/100 e 79/100 e n. 18 posizioni dirigenziali hanno un giudizio complessivo pari o superiore a 80/100.

Il grafico che segue evidenzia la distribuzione percentuale della valutazione dell'anno 2023, delle diverse posizioni dirigenziali dell'ente, all'interno delle diverse fasce di giudizio, confrontata con il medesimo dato riferito agli anni dal 2019 al 2022.

Andamento valutazioni del personale dirigente anni 2019 -2023



A seguito della sottoscrizione del CCNL 17 dicembre 2020 relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni locali e del successivo CCDI normativo per il personale dirigente sottoscritto in data 17 dicembre 2021, si è reso necessario adeguare la metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali alle nuove disposizioni contrattuali, sicché, con deliberazione di Giunta comunale del 21 dicembre 2021, n. 443, è stata approvata la nuova metodologia utilizzata per la valutazione delle prestazioni dirigenziali dall'anno 2021, successivamente modificata, a valere dall'anno 2023, con deliberazione di Giunta comunale del 31 ottobre 2023, n. 365 e nuovamente modificata con deliberazione di Giunta comunale in data 1° ottobre 2024, n. 354 a valere per dall'anno 2024. Nell'anno 2025 a seguito della sottoscrizione del CCNL 16 luglio 2024 relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni locali se necessario verranno apportate le opportune modifiche.