

Stralcio "Relazione sulla performance anno 2025" approvata con deliberazione di Giunta Comunale in data 30 giugno 2026, n. 248

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 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. 74651 del 27 febbraio 2026 avente ad oggetto "Valutazione prestazione dipendenti anno 2025", è stato dato avvio al processo valutativo del personale dipendente; tale processo, a decorrere dall'anno 2025, viene svolto attraverso una procedura informatizzata, di cui è stata data opportuna informazione anche a tutto il personale dipendente tramite apposita circolare protocollo n. 74707 del 27 febbraio 2026. In base alla metodologia vigente la valutazione interessa solamente i dipendenti che hanno maturato una presenza in servizio pari ad almeno 430 ore di effettiva presenza prestata e timbrata nell'anno in menzione; tale monte ore è stato individuato come il minimo significativo al fine di poter valutare la prestazione del dipendente. 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 2025 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 dell'incaricato di elevata qualificazione pari ad almeno 600 ore di effettiva presenza prestata e timbrata nell'anno in menzione. La valutazione del personale titolare di incarico 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 del personale dipendente (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 51% 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.

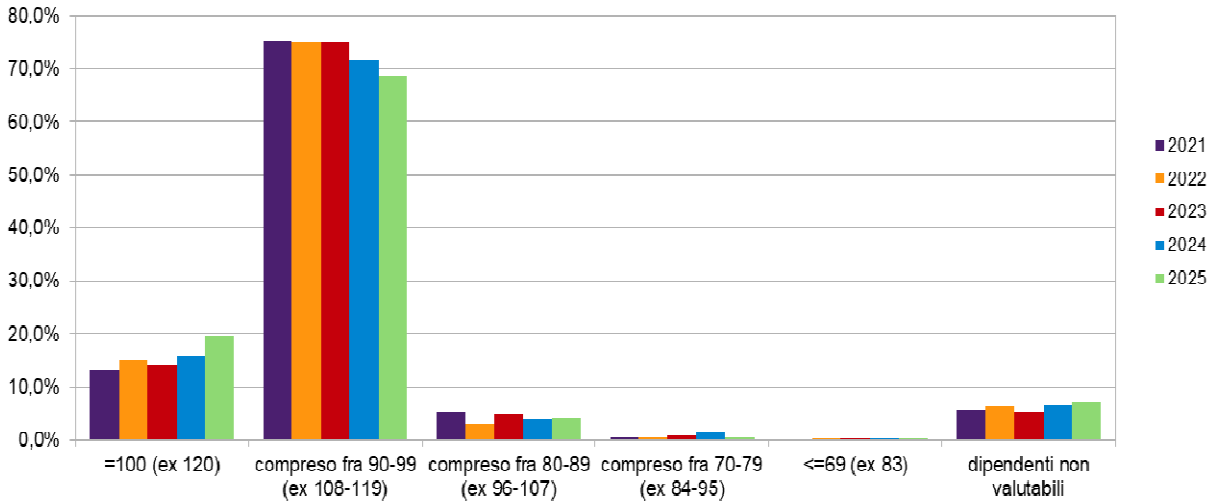
Ai sensi del CCDI sottoscritto in data 16 marzo 2023 vigente dall'anno 2023, la retribuzione di risultato per il predetto personale verrà corrisposta distribuendo proporzionalmente il budget disponibile in relazione al punteggio totale di valutazione ottenuto da ciascun titolare di incarico di elevata qualificazione che accede al sistema premiante. Qualora ricorrano valutazioni con punteggio totale inferiore al 51% 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. 1133 dipendenti di ruolo e con contratto di formazione lavoro valutati, n. 2 dipendenti ha un giudizio complessivo inferiore a 7/10, n. 5 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 7/10 e 7,99/10, n. 50 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 8/10 e 8,99/10, n. 837 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 9/10 e 9,99/10 e n. 239 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 85 unità, sono coloro che nel corso dell'anno 2025 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).

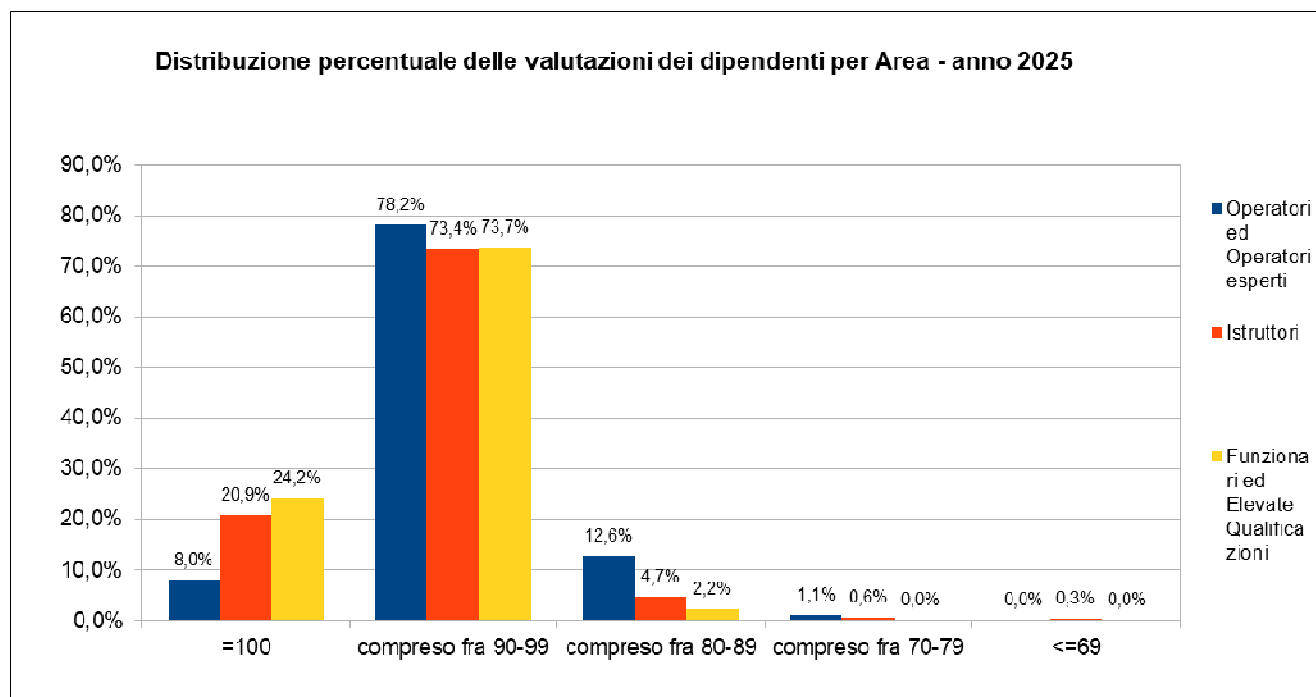
punteggio valutazione	2021	2022	2023	2024	2025
=100 (ex 120)	13,1%	15,0%	14,1%	16,0%	19,6%
compreso fra 90-99 (ex 108-119)	75,4%	75,0%	74,8%	71,6%	68,7%
compreso fra 80-89 (ex 96-107)	5,2%	3,0%	4,8%	3,9%	4,1%
compreso fra 70-79 (ex 84-95)	0,6%	0,6%	0,8%	1,7%	0,4%
<=69 (ex 83)	0,0%	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%
dipendenti non valutabili	5,6%	6,4%	5,4%	6,7%	7,0%
	100%	100%	100%	100%	100%

Distribuzione percentuale delle valutazioni dei dipendenti - anni 2021-2025

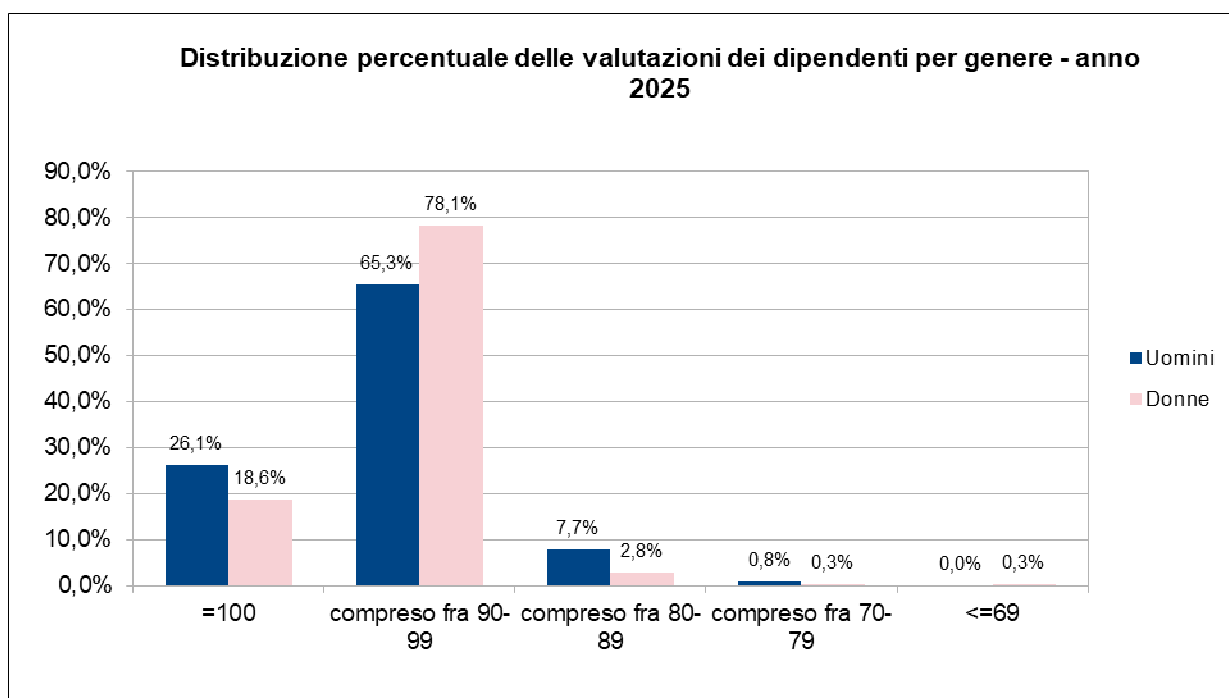


Più in dettaglio si evidenzia che la valutazione si distribuisce con un valore minimo pari a 30 ed un massimo di 100. Il punteggio medio di valutazione è pari a 96 punti, con una deviazione standard di 4,56; la mediana della distribuzione si attesta a 97 punti, mentre il punteggio più frequente (moda) è 100.

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.



La valutazione ha interessato 375 uomini e 758 donne con una media di 96 sia per gli uomini che 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).



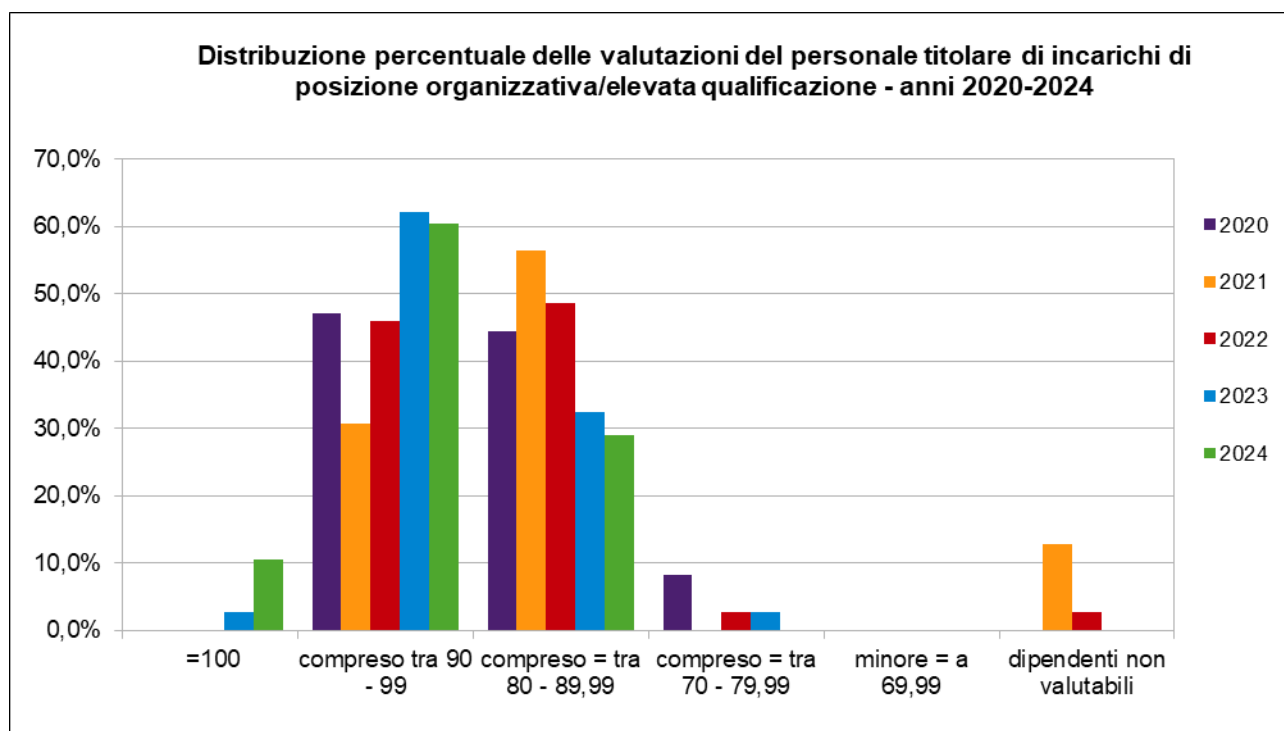
Sintesi valutazioni del personale titolare di incarico di elevata qualificazione

Il processo valutativo del personale titolare di incarico di elevata qualificazione dell'anno 2025 non è ancora stato avviato, pertanto pare significativo riassumere in questa sezione l'andamento delle valutazioni del personale titolare di incarico di elevata qualificazione dell'anno 2024.

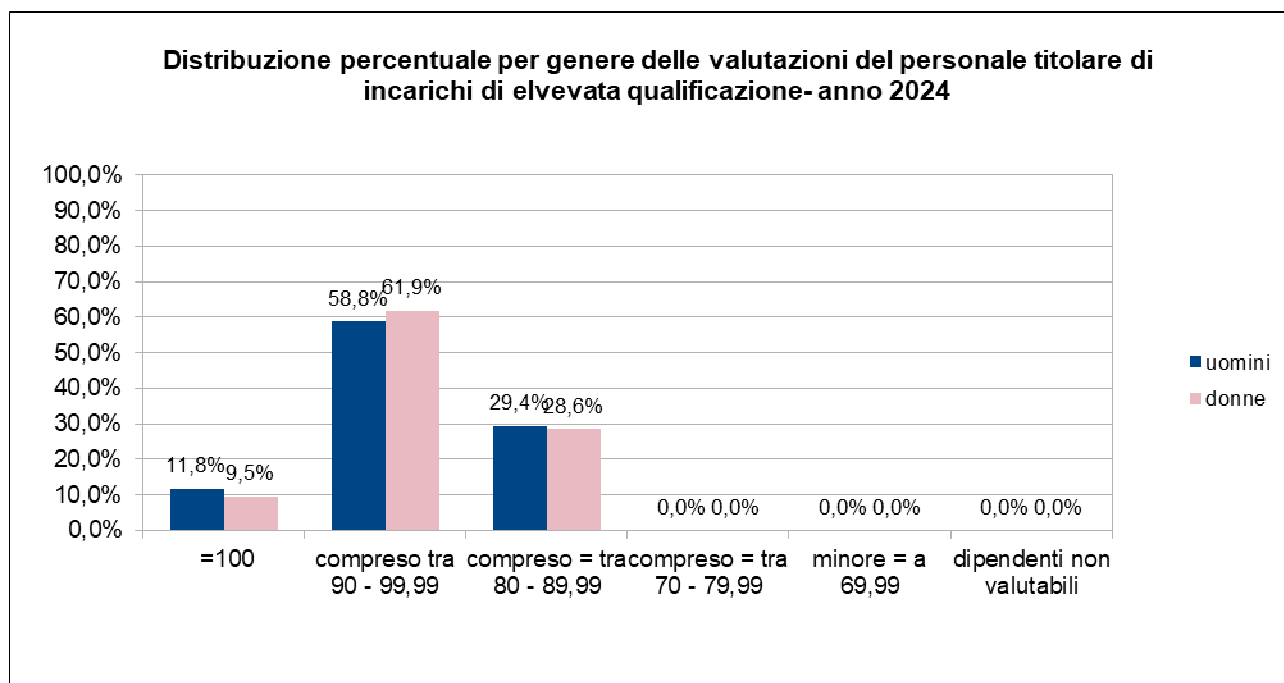
Complessivamente su n. 38 titolari di incarico di elevata qualificazione valutati, nessun dipendente ha un giudizio complessivo (obiettivi gestionali, di performance organizzativa e di ruolo) inferiore a 7,99/10, n. 11 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 8/10 e 8,99/10, n. 23 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 9/10 e 9,99/10 e n. 4 dipendenti hanno un giudizio complessivo pari al massimo attribuibile (ossia 100/100). Più in dettaglio si evidenzia che la valutazione si distribuisce con un valore minimo pari a 81 ed un massimo di 100. Il punteggio medio di valutazione è di 93 punti, con una deviazione standard di 5,6. La mediana della distribuzione si attesta a 91,5, mentre il punteggio più frequentemente assegnato (moda) è 90.

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. Solo un dipendente incaricato di elevata qualificazione, nell'anno 2024, risulta non valutabile, in quanto non possiede il requisito minimo della presenza in servizio di almeno 600 ore.

Titolari di incarichi di elevata qualificazione					
punteggio complessivo valutazione	2020	2021	2022	2023	2024
=100	0,0%	0,0%	0,0%	2,7%	10,5%
compreso tra 90 - 99	47,2%	30,8%	45,9%	62,2%	60,5%
compreso = tra 80 - 89,99	44,4%	56,4%	48,6%	32,4%	28,9%
compreso = tra 70 - 79,99	8,3%	0,0%	2,7%	2,7%	0,0%
minore = a 69,99	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
dipendenti non valutabili	0,0%	12,8%	2,7%	0,0%	0,0%
	100%	100%	100%	100%	100%



La valutazione dei titolari di incarichi di elevata qualificazione ha interessato 17 uomini e 21 donne (solo un dipendente risulta “non valutabile”) con una media, rispettivamente, di 93 e 92. Il grafico seguente illustra l'andamento percentuale delle valutazioni conseguite distinte per genere, evidenziando una sostanziale omogeneità nell'attribuzione dei punteggi tra uomini e donne.



Relativamente alla valutazione dei titolari di incarichi di elevata qualificazione dell'anno 2025 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/amministrazione-trasparente/organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi-con-funzioni-analoghe/altri-atti-degli-organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi-con>), 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 2025 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 6. Le medesime sanzioni comminate nei cinque anni precedenti al 2025 sono riepilogate nella tabella seguente:

ANNO	N. SANZIONI DISCIPLINARI COMMINATE
2024	4
2023	2
2022	3
2021	2
2020	4

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 2025 in continuità con l'anno precedente. Si evidenzia che nell'anno 2025 sono registrati in piattaforma 42 dipendenti neo assunti dell'Ente che hanno iniziato a frequentare il percorso Syllabus e hanno raggiunto l'obiettivo indicato nella direttiva circa il 30% degli stessi.

Nell'anno 2025 tutto il personale scolastico è stato sottoposto al corso base e di aggiornamento BLSD (defibrillatore), svolto alla Croce Rossa Italiana. In aggiunta, per tutti i dipendenti dell'ente facenti parte delle squadre di emergenza sono stati anche organizzati corsi base e aggiornamento in materia di primo soccorso per gruppi B/C e antincendio Livello 2.

Nell'anno 2025 i dipendenti del settore Infrastrutture e Qualità Ambientale hanno completato il percorso di formazione in materia di "Ambienti BIM" (Building Information Modeling), già iniziato nell'anno 2024.

Nell'anno 2025 si sono svolti 2 incontri di formazione interna tenuti dal Dott. Bellini in materia di codice di comportamento, regime delle incompatibilità e obblighi di comportamento dei dipendenti pubblici. Al corso hanno partecipato i dipendenti neo assunti, intendendosi con tale formula quelli assunti da dicembre 2023. In seconda battuta hanno partecipato i dipendenti che non avevano partecipato alle edizioni degli anni 2022 e 2023.

Vista l'imminente riforma contabile economico patrimoniale Accrual, entrata nella fase pilota nell'anno 2025, ai sensi DL 113/2024 art. 10, ai dipendenti del Settore Ragioneria è stato sottoposto un percorso formativo che affronta tutti i passaggi operativi richiesti da tale riforma.

E' proseguita la formazione interna sul tema della custodia dei dati personali, congiuntamente al tema riguardante il corretto utilizzo dell'intelligenza artificiale, attraverso l'organizzazione di 3 incontri tenuti dal personale del settore U.O Sistema informativo e dalla Direzione Generale.

Al personale in servizio presso l'Ufficio Pensioni della U.O. Gestione economica e previdenziale Risorse umane recentemente assunto / recentemente assegnato a tale Ufficio è stato somministrato un ciclo di corsi di formazione sui seguenti argomenti: regolarizzazione sistemazione delle posizioni assicurative, liquidazioni e riliquidazione TFS e TFR, dispense per inabilità permanente, ruoli benefici contrattuali e note di debito.

Il settore Polizia locale internamente ha organizzato diverse giornate di formazione sui diversi temi che riguardano l'infortunistica stradale.

L'ufficio formazione durante l'anno ha continuato a somministrare, 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 2025, avvalendosi di personale interno ed esterno (scuole e professionisti):

- "Corso base e aggiornamento primo soccorso e antincendio" rivolto ai collaboratori designati svolto il 21 gennaio, 28 gennaio e 30 gennaio;

- "Corso di formazione base e aggiornamento BLSD" tenuto dalla Croce Rossa Italiana e diretto al personale scolastico, con incontri tenuti il 20 maggio, 26 maggio, 29 maggio, 16 giugno, 17 giugno 24 giugno, 25 giugno, 27 giugno e il 9 settembre;

- "Corso codice di comportamento, incompatibilità e obbligo di comportamento dei dipendenti pubblici" tenuto dal Dott. Bellini, rivolto a tutti i dipendenti dell'ente e in particolare ai dipendenti neo assunti con 2 incontri tenuti il 20 febbraio e l'11 marzo;

- "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 formazione specialistica e tutoring in materia di gestione pratiche previdenziali" rivolto ai dipendenti dell'ufficio pensioni e svolto da marzo a dicembre 2025 per un totale di 240 ore;

- "Corso attuazione della Riforma contabile Accrual 2025" rivolto ai dipendenti del Settore Ragioneria svolto il 12 giugno, 9 settembre, 30 ottobre, 20 novembre

- 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.

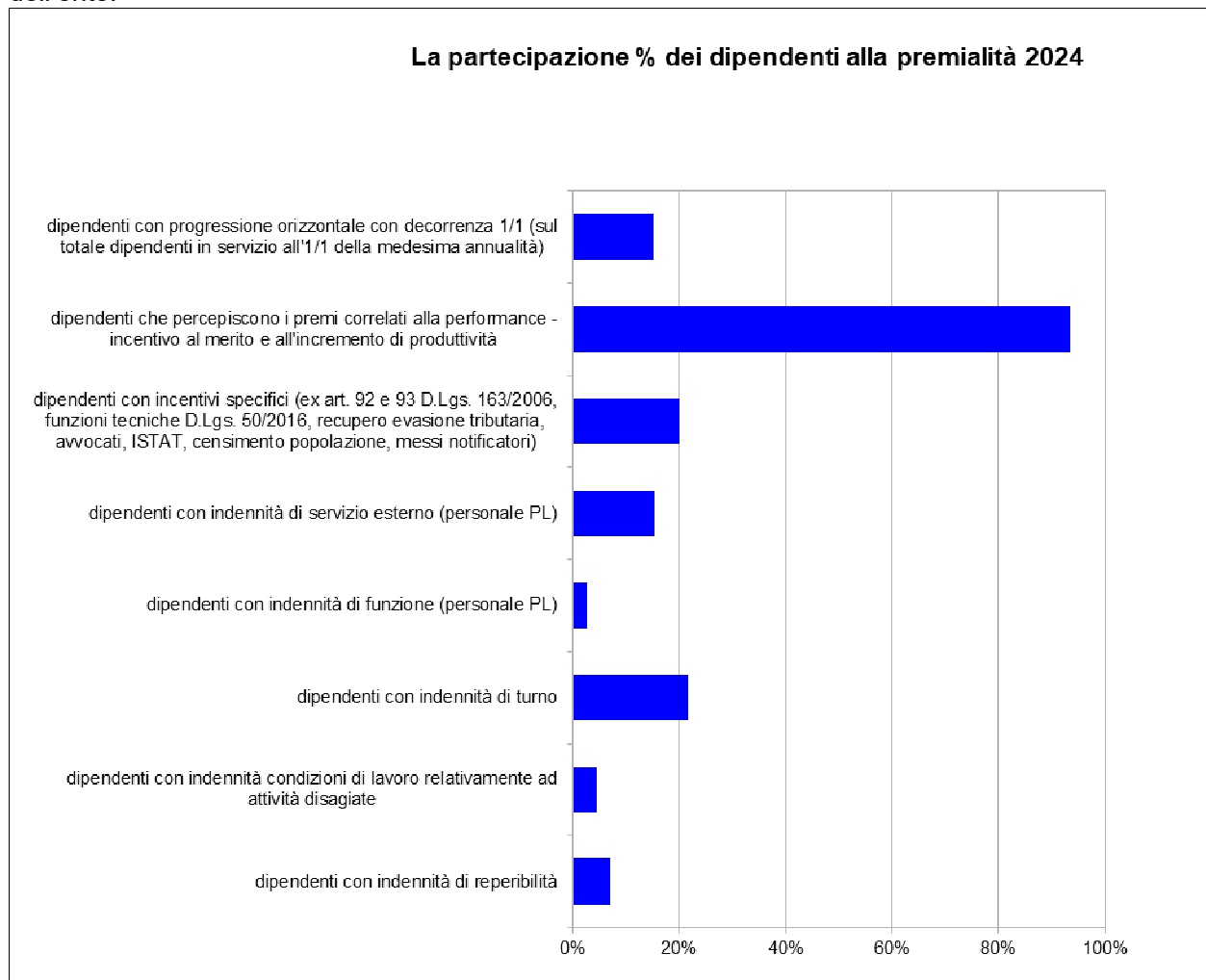
Nella tabella seguente si riepilogano i dati riferiti all'attività formativa svolta dal personale negli anni dal 2021 al 2025.

	valore 2021	valore 2022	valore 2023	valore 2024	Valore 2025
n. partecipazioni ai corsi (in house e a catalogo)	2551	1773	3254	4327	3063
n. partecipanti ai corsi (in house e a catalogo)	1004	870	1051	1003	847
n. giornate formative nell'anno	160	127	126	76	51
%le di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad almeno un corso di formazione	83,38%	72,02%	85,58%	80,11%	69,77%

La premialità 2024 e il fondo incentivante

Considerato che non tutti gli istituti contrattuali dell'anno 2025, 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 2024 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.



A tal proposito si evidenzia che i premi correlati alla performance, c.d. incentivo al merito e all'incremento di produttività, vengono erogati secondo le logiche selettive e meritocratiche imposte dal legislatore, in quanto il 7% del personale non percepisce alcunché (80 dipendenti) e solo il 63% del personale (n. 760 su 1215) 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 1/1/2025

La contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2025 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 1/1/2025.

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 1/1/2025	€ 280.000,00
RISORSE EROGATE per nuove Progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza 1/1/2025	€ 270.600,00

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 1/1/2025 in ossequio a quanto stabilito dal CCNL 16/11/2022, dal CCDI 22/09/2023, dal CCDI 15 dicembre 2025 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. Inoltre non hanno partecipato alla selezione coloro che risultano collocati in aspettativa senza assegni alla data del 1° gennaio 2025 ai sensi dell'articolo 81 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, ovvero ai sensi dell'articolo 68 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

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 centovesimi, 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;

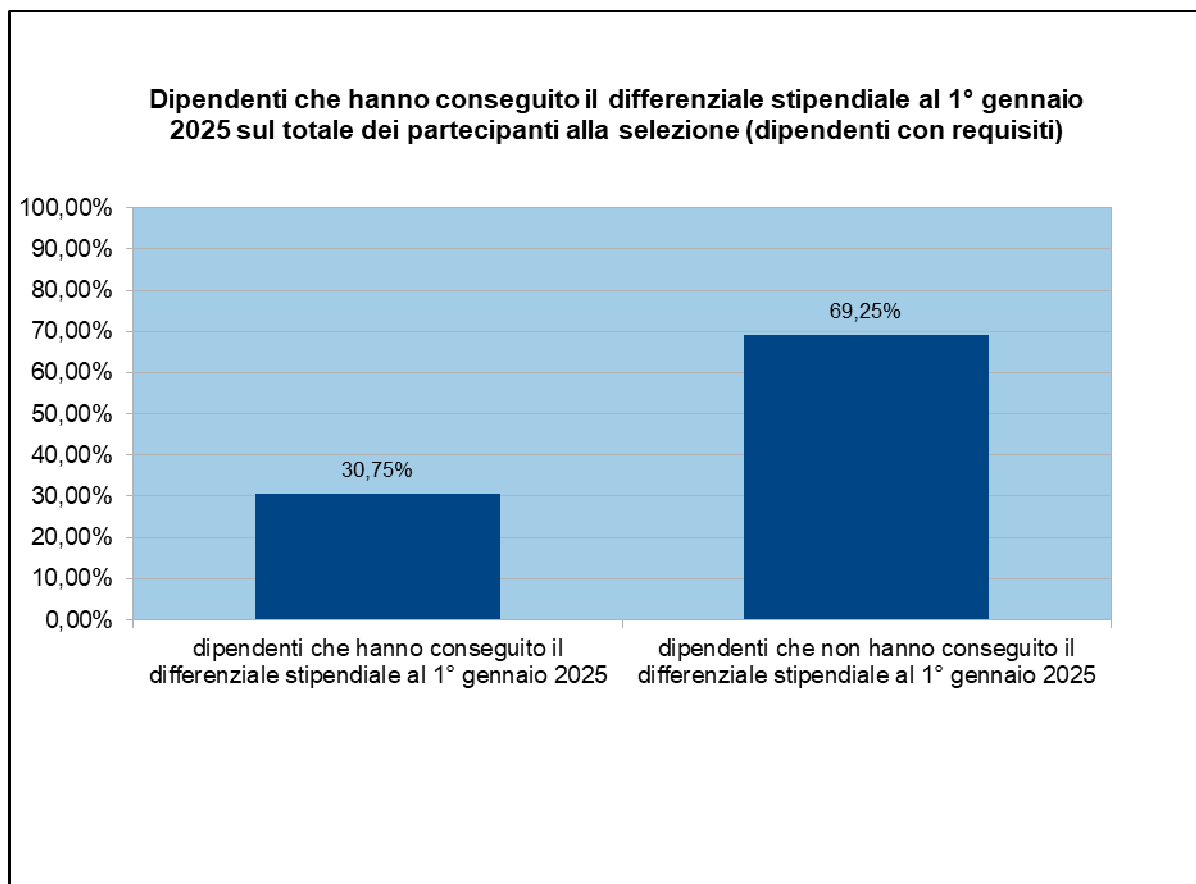
b) maggiore presenza ordinaria effettiva in servizio con esclusione di qualunque motivo di assenza nell'anno precedente alla data della selezione.

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

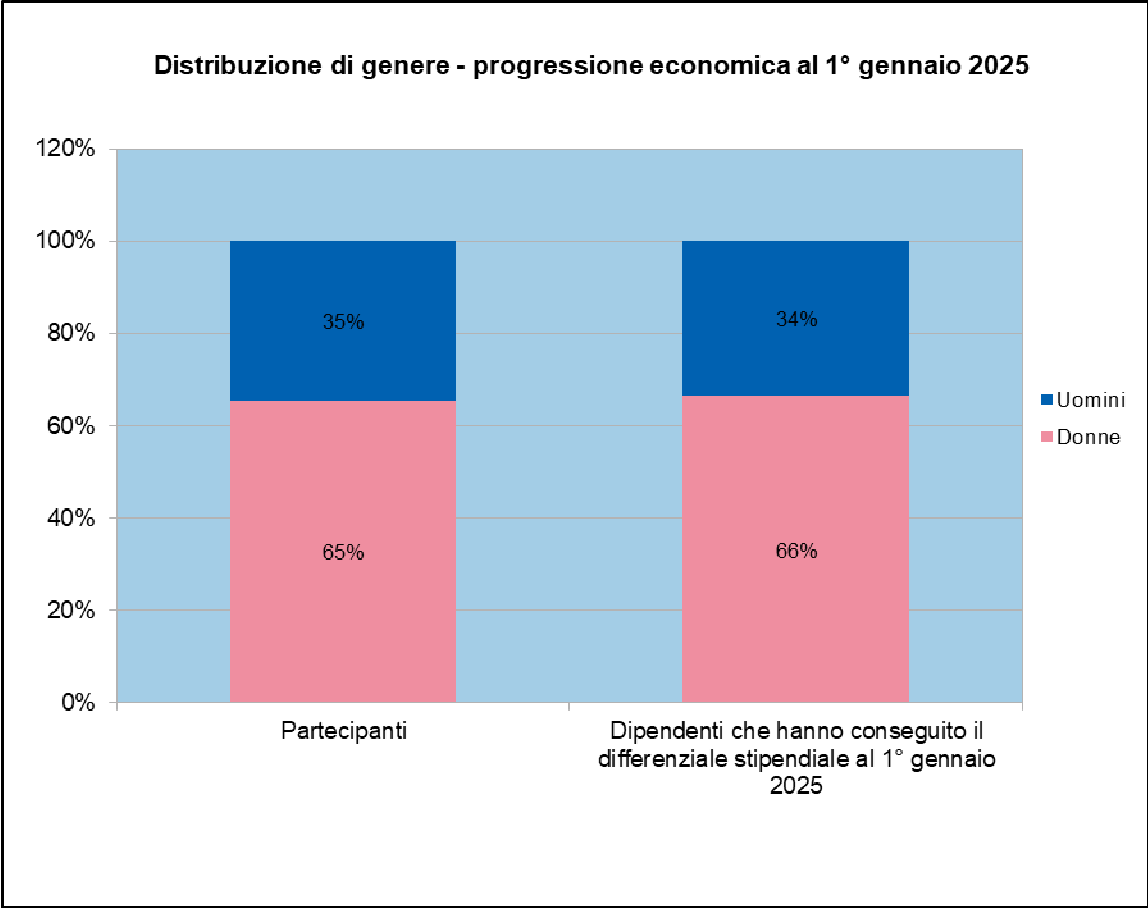
processo valutativo del personale, il punteggio relativo alla valutazione della prestazione è stato opportunamente ponderato rapportando il punteggio ottenuto da ciascun dipendente per ciascun anno al punteggio massimo di valutazione attribuito dal dirigente valutatore per ogni anno considerato.

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 (1/1/2025) e questo ha consentito il rispetto dei criteri di selettività e meritocrazia nella gestione dell'istituto.

Come evidenziato nel grafico sottostante solo il 30,75% degli aventi diritto a partecipare alla selezione sulla base dei criteri sopra indicati ha conseguito il differenziale stipendiale previsto per la propria area di appartenenza (pari a 262 dipendenti su 852 dipendenti con requisiti partecipanti alla selezione). Se si considerano i dipendenti in servizio al 01/01/2025 tale percentuale scende al 22,15%.



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 1/1/2025.

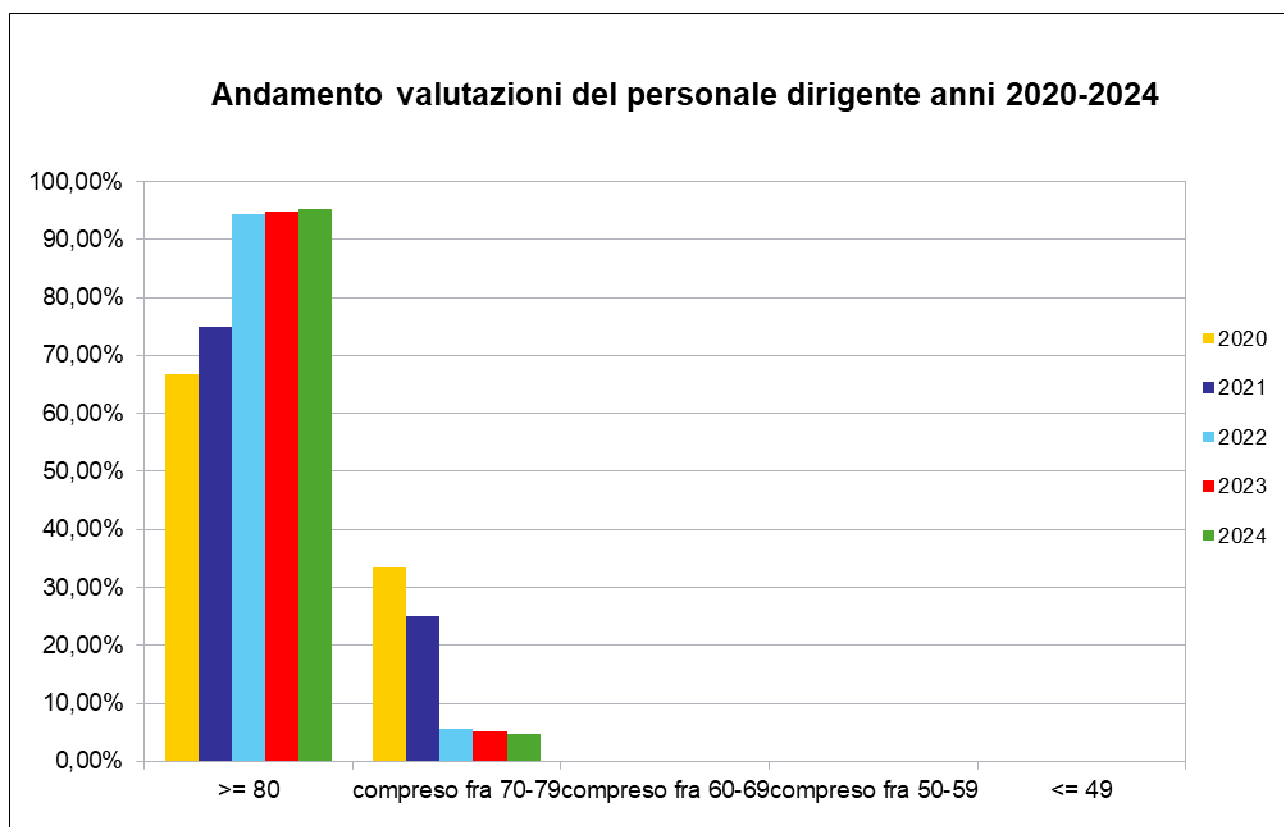


Sintesi valutazioni del personale dirigente anno 2024

Il processo valutativo del personale dirigente dell'anno 2025 sarà avviato a breve, pertanto, pare significativo riassumere in questa sezione l'andamento delle valutazioni del personale dirigente dell'anno 2024, così come redatte dal Direttore Generale con il supporto del Nucleo di valutazione.

Su n. 21 dirigenti valutati nell'anno, nessuno ha un giudizio complessivo (obiettivi gestionali, di performance organizzativa e di ruolo) inferiore/uguale a 69/100, n. 1 posizione ha un giudizio complessivo compreso fra 70/100 e 79/100 e n. 20 posizioni dirigenziali hanno un giudizio complessivo pari o superiore a 80/100.

Il grafico che segue evidenzia la distribuzione percentuale della valutazione dell'anno 2024, delle diverse posizioni dirigenziali dell'ente, all'interno delle diverse fasce di giudizio, confrontata con il medesimo dato riferito agli anni dal 2020 al 2023.



A seguito della sottoscrizione del CCNL 16 luglio 2024 relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni locali e del successivo CCDI normativo per il personale dirigente sottoscritto in data 24 luglio 2025, si è reso necessario adeguare la metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali alle nuove disposizioni contrattuali, sicché, con deliberazione di Giunta comunale del 29 luglio 2025, n. 256, è stata approvata la nuova metodologia che verrà utilizzata per la valutazione delle prestazioni dirigenziali dall'anno 2025. Per lo svolgimento del processo valutativo dell'anno 2024 si è invece fatto riferimento alla metodologia di valutazione approvata con deliberazione di Giunta comunale in data 1° ottobre 2024, n. 354.