RELAZIONE SULLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2021

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE INDIVIDUALE 2021
(ad integrazione della relazione di performance organizzativa approvata dalla Giunta con deliberazione n. 147 del 27/04/2022 e validata dall'Organismo di Valutazione della Performance il 28/04/2022)

Il sistema di valutazione della performance individuale di dirigenti e dipendenti è finalizzato a migliorare la produttività e la qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione attraverso l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, l'applicazione di metodi selettivi intesi a valorizzare i risultati della performance organizzativa ed individuale e il merito, l'erogazione di sistemi premiali selettivi basati appunto sul merito e sul miglioramento della performance. Il rispetto dei sistemi di misurazione e valutazione è condizione indispensabile per l'erogazione del salario accessorio, per la legittimità dei contratti integrativi che ne disciplinano i criteri e per l'erogazione di risorse aggiuntive collegate a miglioramenti della produttività dei servizi. Il rispetto e la garanzia del corretto funzionamento dei sistemi di valutazione deve essere certificato dall'Organismo di Valutazione della Performance dell'Ente ed è soggetto al controllo del Collegio dei Revisori dei conti anche ai fini della relazione annuale da inviare alla Ragioneria Generale dello Stato e alla Corte dei Conti.

I sistemi di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti, dei titolari di incarichi di posizione organizzativa cui è attribuita una diretta responsabilità di prodotto e di risultato e dei dipendenti sono stati adeguati nel 2011 alle nuove di disposizioni legislative in materia recate dal D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
Ad oggi il sistema di valutazione della performance è disciplinato dalla deliberazione di G.C. n. 53 del 25/07/2019 e dalla deliberazione di G.C. 234 del 19/12/2019.

Il PEG unificato con il Piano della Performance 2021 è stato approvato con delibera di Giunta n. n. 106 del 28/04/2021 (che approvava anche le schede obiettivi individuali dei dirigenti); sono state apportate modifiche ed integrazioni con le delibere:

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 243 del 26/08/2021;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 267 del 16/09/2021;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 336 del 04/11/2021;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 399 del 14/12/2021.

Notizie in merito alle fasi del processo di valutazione della performance individuale dei dipendenti
L'avvio del ciclo della performance per l'anno 2021 è avvenuto con la diffusione di circolari ai dirigenti contenenti linee guida e modulistica per la redazione del PEG/Piano della performance 2021.
Per i dipendenti, il ciclo della performance 2021 ha preso avvio con circolare e modulistica inviate via mail dal Servizio Risorse Umane in data 21/01/2021 e 29/04/2021 (con quest'ultima comunicazione sono stati inviati gli obiettivi di performance organizzativa, approvati - come detto - con la deliberazione della Giunta Comunale n. 106 del 28/04/2021, esecutiva).
La definizione di obiettivi di performance organizzativa (PEG) è funzionale al completamento della fase di compilazione delle schede e dei colloqui con i singoli dipendenti in relazione agli obiettivi organizzativi ai quali ciascuno dovrà partecipare, secondo le indicazioni del dirigente preposto; il termine per il completamento dei colloqui e la consegna schede era stato indicato entro 20 giorni dalla comunicazione degli obiettivi di PEG 2021.

Si rimanda ai dati e alle valutazioni espresse dall'Organismo di Valutazione della Performance (OVP) nella "Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, anno 2021", approvata dall'OVP il 14/06/2022 e pubblicata in Amministrazione Trasparente/Controlli e rilievi.

Monitoraggio sull'avvio del sistema di valutazione della performance individuale di dipendenti anno 2021.

In seguito all'avvio del processo valutativo 2021 è stato attivato apposito monitoraggio rivolto ai dirigenti (con mail del 12/07/2021 e scadenza per le risposte fissata al 30/07/2021).
In data 29/07/2021 ha risposto la dott.ssa Valeria Orna, dirigente del Settore Politiche Sociali e per la Famiglia, Politiche per la Casa; Politiche per il Lavoro, Volontariato, Pari opportunità, Sussidiarietà ed Associazionismo, Istruzione, Università, Sport e Politiche giovanili; in data 30/07/2021 ha risposto il dott. Alfonso Cavaliere, dirigente del Settore Sicurezza, Polizia Locale, Trasporti e Mobilità e, infine, in data 03/08/2021 ha risposto la dott.ssa Nicoletta Cittadin, dirigente del Settore Risorse Finanziarie, Tributi e Risorse Umane.
Con successiva mail del 09/08/2021 è stato inviato un sollecito.
Ha risposto, in data 10/08/2021 la dott.ssa Micaela Pattaro, dirigente del Settore Organi Isituzionali, Affari generali, Organismi variamente partecipati e vigilati, Cultura, Teatro, Gemellaggi, Urp, Demografici Elettorale e Statistica, Decentramento.
In data 7/10/2021 ha risposto l'Ing. Christian Scalabrin, dirigente del Settore Urbanistica, Edilizia Privata, Suap, Commercio e Attività produttive, Turismo Eventi e Manifestazioni, Europrogettazione.
Il processo di valutazione dei dipendenti si è concluso in data 07/12/2022 a seguito della chiusura della fase conciliativa.

I criteri selettivi e la differenziazione dei giudizi

A proposito della corretta ed effettiva applicazione di criteri meritocratici e selettivi, va considerato che la capacità di differenziazione dei giudizi è l'elemento che comprova la concreta applicazione dei criteri meritocratici e selettivi previsti dalla normativa. La differenziazione delle valutazioni e della premialità ad esse connessa è rafforzata ulteriormente dalla riforma recata dal d.lgs. n. 74/2017.
Il processo di valutazione si sviluppa, perciò, in tutto il periodo considerato, non potendosi esaurire in singoli adempimenti finali (si tratta di un processo di pianificazione che per definizione richiede l'assegnazione a monte di obiettivi e la scelta di comportamenti da valutare nel corso dell'anno) e soprattutto è chiaro che le fasi iniziali, intermedie di monitoraggio e di sviluppo del processo valutativo non possono essere "recuperate" alla fine del periodo annuale; tale circostanza non solo potrebbe comportare una surrettizia attribuzione di obiettivi individuali e organizzativi a consuntivo (a risultati conosciuti) ma costringerebbe ad omologare il giudizio in assenza di obiettivi preventivamente assegnati e monitorati, rendendo di fatto impossibile (oltre che illegittima) la valutazione ed è infatti proprio per questo che la capacità di differenziare (senza generare contenziosi sul processo) è il principale indice di una corretta valutazione tesa ad incentivare e premiare il merito e la qualità.
I dati relativi al livello di selettività nella distribuzione dei premi e i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sono talmente rilevanti per le performance dell'Ente in funzione dei servizi erogati alla collettività, in un'ottica di trasparenza e legalità, da essere soggetti all'obbligo di pubblicazione dall'art. 20 del d.Lgs. n. 33/2013 come modificato dal d.lgs. n. 97/2016 (FOIA) e quindi inseriti nel piano triennale della trasparenza che a sua volta è conglobato nel piano triennale anticorruzione.
Il grado di differenziazione dei giudizi è un parametro di valutazione obbligatoriamente considerato per i dirigenti.
Dalle analisi del livello di selettività nella distribuzione dei premi e del grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità 2021 oltre che dai dati sopra descritti sul processo di valutazione

della performance individuale, emergono ancora criticità sia sulla tempistica (fasi) , che in ordine ad una non significativa differenziazione. Come si è visto, tale circostanza può essere di per sé indicativa di una non corretta gestione e concreta applicazione del sistema di valutazione della performance individuale, anche se va considerato che sia l'adeguamento al d.lgs. 74/2017 operato con delibera di Giunta n. 393/2017, valevole dal 2018, sia il nuovo CCNL di comparto del 21 maggio 2018 ed il relativo contratto decentrato del 12/12/2018, impongono il superamento di tali criticità attraverso bonus aggiuntivi di premialità differenziata ed ancoraggio delle tempistica delle fasi del processo di valutazione a documenti programmatori e di bilancio ben definiti (bilanci preventivi, rendiconti di bilancio, ecc).

L'OVP è il soggetto competente alla validazione che della Relazione sulla performance individuale (quale presupposto inderogabile per accedere alla premialità): tra le competenze dell'OVP in tema di controllo, verifica e segnalazione alle autorità competenti del rispetto dei sistemi di valutazione, si riporta la seguente: garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

Chiavi di lettura dei risultati
Per approfondimenti sui criteri e sul funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance 2021, si rinvia alla relazione sul funzionamento dell'Organismo di Valutazione della Performance (OVP), pubblicata sul sito dell'ente alla Sezione Amministrazione Trasparente / Controlli e rilievi sull'amministrazione / Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe.
Tutti i sistemi di valutazione (dirigenti, titolari di incarichi di posizione organizzativa - cui è attribuita una diretta responsabilità di prodotto e di risultato- e dei dipendenti), pur essendo tra loro diversificati in virtù delle peculiari categorie di personale cui si riferiscono, comprendono non solo elementi di valutazione individuali che analizzano i comportamenti organizzativi e le prestazioni di ciascun singolo lavoratore, ma anche un collegamento con i risultati conseguiti dalle strutture organizzative di appartenenza (performance organizzativa). Si valuta e si attribuisce quindi un punteggio anche al livello di conseguimento degli obiettivi organizzativi contenuti nei Piani di performance annuali dell'Ente, secondo una logica che tiene conto del legame tra comportamenti, obiettivi individuali, iniziative individuali e obiettivi dell'organizzazione di appartenenza.

Il sistema di valutazione dei dipendenti tiene conto dei seguenti fattori di comportamento (a loro volta declinati in sottofattori pesati ed assegnati all'inizio dell'anno):

1. qualità della prestazione individuale;
2. impegno;
3. prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti a interventi formativi e di aggiornamento;
4. competenza e/o esperienza;
5. risultati individuali ottenuti (solo per i dipendenti di categorie direttive)

Il giudizio finale è espresso con un numero da 1 a 10 (novità introdotta a partire dal 2020. Nel previgente sistema la scala di valori era da 1 a 5). Ai fini della valutazione della performance e per gli effetti sia sulle varie forma di premialità connesse sia delle progressioni orizzontali, si considera positivo – e quindi utile – il punteggio superiore a 5.

La valutazione finale è data dalla media aritmetica tra il punteggio complessivo riferito ai fattori della scheda individuale (dato dalla media tra gli stessi se superiore a 5) e il punteggio della scheda di performance organizzativa (scheda obiettivi organizzativi dei piani della performance) se superiore a 5.

Per analizzare i risultati individuali raggiunti nel 2021 si tiene conto della seguente metodologia finalizzata al riconoscimento degli incentivi destinati alla maggiore produttività dei dipendenti, non essendo destinate risorse in tale anno a progressioni orizzontali.

Produttività "collettiva" cioè riferita agli obiettivi di gruppo (performance organizzativa) ovvero di PEG/PDO (Piano della performance delle strutture organizzative), secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente ai sensi del D.Lgs. 150/2009. Il livello di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa, certificato dall'Organismo di Valutazione (valutazione dell'OVP sul grado di raggiungimento degli obiettivi dell'anno 2021), costituisce il presupposto per la valutazione della scheda di ogni dipendente riferita alla produttività di gruppo **.**

I punteggi di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di gruppo variano da 1 a 10 e vengono così associati alle percentuali di raggiungimento degli obiettivi di cui sopra valutati dall'OVP, riportati nella Relazione sulla performance:

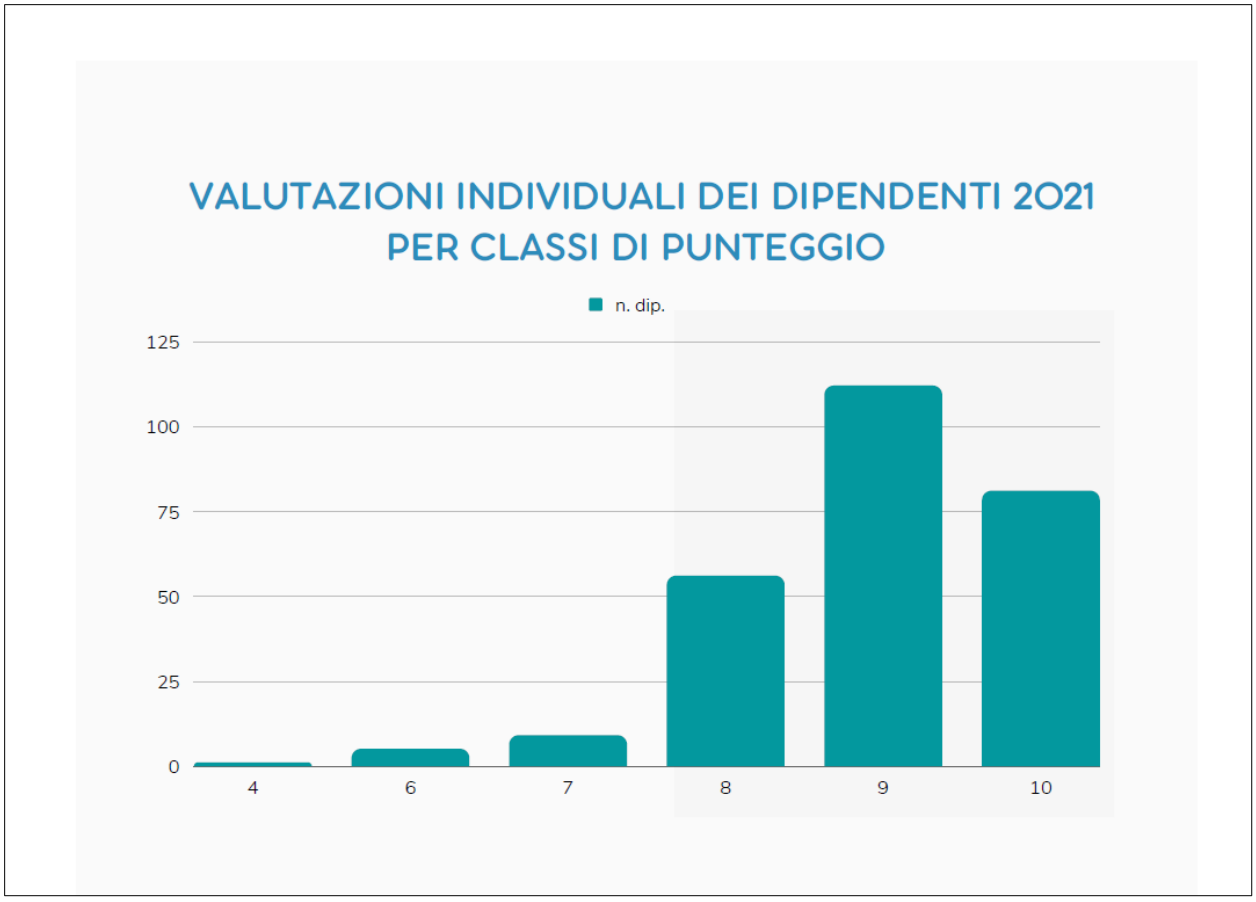
Punti	percentuale
1	fino a 30%
2	superiore a 30% fino a 35%
3	superiore a 35% fino a 43%
4	superiore a 43% fino a 50%
5	superiore a 50% fino a 55%
6	superiore a 55% fino a 60%
7	superiore a 60% fino a 70%
8	superiore a 70% fino a 85%
9	superiore a 85% fino a 95%
10	superiore a 95%

Il punteggio è quindi espresso sempre con una scala da 1 a 10, considerando positiva una valutazione superiore a 5 (in caso contrario, il dipendente non avrà diritto ad alcun compenso di premialità organizzativa). In ogni caso il periodo minimo di servizio attivo richiesto per poter esprimere una valutazione è di tre mesi. Il punteggio della scheda produttività di gruppo non viene rapportato ai coefficienti di livello.

Produttività individuale. La produttività individuale valuta l'apporto partecipativo dei singoli dipendenti desunto dalla media dei punteggi attribuititi ai fattori "impegno", "qualità" e "risultati individuali ottenuti", per i dipendenti di cat. D, e dalla media dei punteggi attribuiti ai fattori "impegno" e "qualità" per i dipendenti di cat. A, B e C, risultanti dalla scheda individuale elaborata sulla base del manuale di valutazione.
Il punteggio sarà quindi espresso sempre con una scala da 1 a 10, considerando positiva una valutazione superiore a 5 (in caso contrario, il dipendente non avrà diritto ad alcun compenso di premialità individuale).
Qualora il valutatore ritenga che il periodo di servizio sia troppo breve per poter esprimere un giudizio sui diversi fattori e sottofattori considerati, lo espliciterà nella scheda e lo farà presente al valutato nel colloquio di valutazione (in ogni caso il periodo minimo di servizio attivo richiesto per poter esprimere una valutazione è di tre mesi).
Il punteggio di valutazione finale utilizzato ai fini della progressione economica e ai fini della produttività, viene espresso sempre con il massimo di due decimali; se il risultato delle medie

applicate comporta più di due decimali, si tiene conto solo di due, senza arrotondamenti né per eccesso né per difetto.
Il D.Lg. 150/2009, come modificato dal d.lgs. 74/2017, distingue in molti articoli la performance organizzativa (riferita alla unità organizzativa o a alla amministrazione nel suo complesso) dalla performance individuale (es. artt. 3,4,7,8,9, 19). Si tratta di due ambiti distinti (articoli 8 e 9) ma entrambi necessari da considerare comunque sempre presenti, con l'assegnazione a ciascun dirigente e dipendente dei relativi distinti obiettivi. Si dovrà sensibilizzare la dirigenza su questo aspetto, chiarendo che tutti gli obiettivi organizzativi - trasversali, di amministrazione nel suo complesso o di unità organizzativa – dovranno essere assegnati, senza esclusioni, in via preventiva, anche ad ogni dipendente (nel senso che nessun obiettivo organizzativo potrà non essere associato ad uno o alcuni dei dipendenti del settore). In tal modo si renderà più compiuto e trasparente, oltre che in linea con le disposizioni normative e contrattuali, il processo di valutazione.

Il seguente grafico illustra la distribuzione delle valutazioni per classi di punteggio.



Notizie in merito alle fasi del processo di valutazione della performance individuale dei dirigenti
Con delibera G.C. n. 234 del 19/12/2019 è stato rivisto complessivamente il sistema di valutazione della performance individuale dei dirigenti.
Sono state apportate alcune modifiche al sistema di valutazione della dirigenza al fine di una maggior congruità con gli assetti organizzativi ed ordinamentali dell'Ente.
Esse hanno riguardato:
1. i fattori dell'Area 3 e l'introduzione di un "dizionario delle competenze". Ciò si è ritenuto possa rendere la valutazione più obiettiva e trasparente, consentendo di fondare la valutazione su un percorso motivazionale più agevole, ancorato a fattori obiettivi (o comunque a

comportamenti) precisi e tracciabili dagli organi che a vario titolo sovrintendono o controllano in via preventiva e successiva, le funzioni gestionali svolte dai dirigenti;
2. l' introduzione di due parametri obbligatori di valutazione: un parametro collegato alla motivazione esplicita a giustificazione del punteggio di valutazione attribuito nella scheda di valutazione dei dipendenti e un questionario di valutazione del Dirigente. In concreto la richiesta di compilazione del questionario - *online* e in forma anonima - è stata inviata a tutti i dipendenti in data 11/05/2021, con termine della rilevazioni il 30/05/2021;
3. l'introduzione di una soglia minima del 70% del punteggio (anziché il previgente 50%) al di sotto della quale non si dà luogo alla erogazione della retribuzione di risultato. Resta, comunque, ferma la soglia del 50% per l'avvio della procedura per la verifica delle responsabilità dirigenziali.
Le schede contenenti la pianificazione degli obiettivi individuali di dirigenti sono state, come detto, approvate con delibera di Giunta n. 106 del 28/04/2021, con la delibera di approvazione del PEG/PDO per l'anno 2021.
Il processo di valutazione dei dirigenti si è concluso in data 30/01/2023 a seguito della chiusura della fase conciliativa.

Il sistema di valutazione dei dirigenti prevede la distinzione di tre Aree di valutazione: Area 1 Performance organizzativa, obiettivi di PEG, punti 60; Area 2 Performance individuale, obiettivi specifici punti 30; Area 3 Performance individuale, competenze e comportamenti organizzativi, punti 10.
La scala di valutazione complessiva varia da 1 a 100.
Per accedere alla retribuzione di risultato, il punteggio minimo da ottenere per l'Area 1) e per la somma delle Aree 2), e 3) è pari al 70% di quello massimo previsto (rispettivamente 60 e 40 punti). Qualora un dirigente ottenga un punteggio inferiore al minimo, anche per uno solo dei due gruppi di Aree (rispettivamente meno di 42 per la prima area e meno di 28 per la somma delle aree 2) e 3), non accederà alla retribuzione di risultato.

Sintesi dei punteggi di valutazione dirigenti Anno 2021

La performance individuale dei dirigenti è riportata nella seguente tabella:

DIRIGENTE	AREA 1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX 60 PUNTI)	AREA 2 GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DI OBIETTIVI INDIVIDUALI SPECIFICI (MAX 30 PUNTI)				AREA 3 SVILUPPO DELLE CONOSCENZE, DELLE COMPETENZE E MIGLIORAMENTO DEL COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO (MAX PUNTI 10)	PUNTEGGIO FINALE	PUNTI MAX *
		Qualità dei servizi erogati (MAX 4 PUNTI)*	Sviluppo del ciclo della performance (MAX 7 PUNTI)	Trasparenza Anticorruzione e Controlli (MAX 9 PUNTI)	Gestione delle risorse (MAX 10 PUNTI) *			
Dirigente 1	60	4	7	9	9	7,7	96,7	99
Dirigente 2	34,9	0	5	5,8	9	4,7	59,4	99
Dirigente 3	60	2	6	9	10	8	95	98
Dirigente 4	53,25	4	6	8	9	7	87,25	99
Dirigente 5	60	4	7	9	9,5	7,8	97,3	100
Dirigente 6	53,6	4	6,5	9	9,5	7,7	90,3	100
* valore max riparametrato in alcuni casi								