



CITTA' DI FOSSANO
PROVINCIA DI CUNEO

DIPARTIMENTO AFFARI GENERALI E LEGALI
Servizio gestione programmazione e formazione del personale -
Affari legali e contenzioso - Anticorruzione

Spett.le
GIUNTA COMUNALE
SEDE

Oggetto: Relazione consuntiva sulla Performance del personale dipendente e dirigente relativa all'anno 2023.

Richiamata la Deliberazione n. 77 del 30/9/2022 con la quale il Consiglio comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione per gli anni 2023-2025, documento illustrante gli obiettivi da raggiungere nel periodo, sia in termini di bilancio che di efficacia, efficienza ed economicità del servizio.

Considerato che la traduzione dei programmi di attività e degli obiettivi strategici in programmi gestionali è stata effettuata dalla Giunta comunale, come previsto dal vigente Sistema di Valutazione, approvato con Deliberazione G.C. n. 462 del 30/12/2010 e da ultimo modificato con Deliberazione G.C. n. 178 del 6/6/2019, attraverso il Piano della Performance, composto dal Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) e dal Piano Dettagliato degli Obiettivi (P.D.O.), formulati dal Segretario Generale e dai Dirigenti, vagliati dal Nucleo di Valutazione e infine approvati dalla Giunta comunale, per l'anno 2023, con Deliberazione n. 377 del 29/12/2022 e poi integrati, in coerenza con gli altri documenti programmatici, nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) di cui alla Deliberazione G.C. n. 150 del 25/5/2023.

Dato atto che il suddetto P.D.O., nel quale sono stati inizialmente individuati ventitre (23) specifici obiettivi, di cui sette (7) a svolgimento pluriennale (quattro già avviati nel 2022, due nel 2021 e uno nel 2019 erroneamente non indicato nel P.D.O. 2023), assegnati per l'anno in esame ai Dirigenti dei vari Dipartimenti, ivi compreso il Segretario Generale per quanto attiene agli Affari Generali e Legali, oltre che al Responsabile del Servizio Autonomo Corpo di Polizia Locale, è stato poi modificato, a seguito di specifico esame svolto dallo stesso Nucleo di Valutazione, con Deliberazione G.C. n. 288 del 23/11/2023, con le modifiche agli obiettivi nn. 2, 3, 6, 7, 9, 13, 1/2022, 3/2022, 6/2022, l'inserimento dei nuovi obiettivi nn. 17, 18, 19 e 20 e la revoca dell'obiettivo n. 11/2021. Contestualmente, la Giunta ha riconosciuto gli obiettivi nn. 7, 18 e 20 quali progetti valorizzabili ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. c) del C.C.N.L. 16/11/2022, mettendo a disposizione una somma complessiva lorda di € 9.090,00 per l'anno 2023.

Al fine di pervenire alla valutazione della Performance dell'anno 2023, sia per il personale dipendente sia per i dirigenti, il Nucleo di Valutazione ha svolto, nella seduta del 23 maggio 2024, l'analisi delle Schede di report sul raggiungimento degli obiettivi loro assegnati e allegate sub A) alla presente e ha stilato i prospetti nei quali sono rispettivamente riportati i diversi gradi di raggiungimento degli obiettivi e la conseguente valutazione sulla base del peso agli stessi attribuiti in sede di inserimento nel Piano degli Obiettivi, documenti che costituiscono gli Allegati B) e C) alla presente e determinano una importante componente della valutazione dei Dirigenti con peso variabile, per gli obiettivi assegnati al dipartimento di competenza, dal 20% per le figure di staff al 30% per le figure di *line* oltre al risultato medio determinato su tutti gli obiettivi dell'ente che pesa per il 10%.

Sulla retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione pesa per il 20% il grado di raggiungimento ottenuto dal Dipartimento di appartenenza per i responsabili dei Servizi Interni mentre, per il Responsabile del Servizio Autonomo Corpo di Polizia Locale, viene considerato il risultato medio dell'Ente. I Dirigenti posti alla direzione dei Dipartimenti Servizi al Cittadino, Finanze e Tecnico, oltre al Segretario Generale in qualità di responsabile del Dipartimento Affari Generali, e il Comandante del Corpo di Polizia Locale in qualità di responsabile del relativo Servizio Autonomo, hanno inoltre proceduto alla valutazione individuale dei 133 dipendenti, in servizio presso i rispettivi uffici, sulla base dei criteri fissati dal vigente sistema di valutazione della performance.

All'esito della valutazione è emerso che:

- nessun dipendente ha ottenuto una valutazione individuale insufficiente (da 0 a 59,99 punti su 100);
- il 3,00% ha ottenuto una valutazione individuale sufficiente (da 60,00 a 69,99 punti su 100);
- il 7,50% ha ottenuto una valutazione individuale discreta (da 70,00 a 79,99 punti su 100);
- il 28,60% ha ottenuto una valutazione individuale buona (da 80,00 a 89,99 punti su 100);
- il 31,60% ha ottenuto una valutazione individuale distinta (da 90,00 a 94,99 punti su 100);
- il 29,30% ha ottenuto una valutazione individuale ottima (da 95,00 a 100 punti su 100).

Sulla base dei suddetti punteggi individuali ottenuti dai dipendenti e in applicazione dei criteri di cui all'art. 6 del Contratto Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) per il personale dipendente non dirigente per gli anni 2023-2025, stipulato il 28 dicembre 2023, verrà distribuita la somma a ciò destinata dall'art. 5, comma 6, del C.C.D.I. cit.

In particolare, la somma destinata al finanziamento dei premi correlati alla performance, tenuto conto della disponibilità del fondo per il trattamento accessorio dell'anno 2023, è pari a € 67.278,95.

I premi saranno attribuiti distinguendo tra la performance individuale, alla quale è destinato il 60% della somma indicata (al cui interno viene ritagliata la maggiorazione del 30% da attribuire al 10% del personale, pari ai 13 dipendenti che anno ottenuto le valutazioni migliori), e la performance organizzativa o di gruppo, alla quale è destinato il restante 40% della somma indicata, che sarà distribuita sulla base del punteggio attribuito dai Dirigenti come previsto dal vigente Sistema di Valutazione.

Si evidenzia che, secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione, il soggetto valutatore provvede a redigere le schede di valutazione individuale e le schede di valutazione dei diversi gruppi di lavoro e, attraverso il colloquio di valutazione, informa il dipendente delle risultanze ed illustra le possibili aree di miglioramento. Entrambi sottoscrivono la scheda individuale e la scheda di gruppo di lavoro del quale fa parte il dipendente. Il vigente Sistema di Valutazione prevede inoltre che, in sede di sottoscrizione, il dipendente possa formulare anche per iscritto le proprie osservazioni e che vi siano specifiche procedure di conciliazione, volte a risolvere i conflitti e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale.

Con diversi criteri, previsti dal medesimo Sistema di Valutazione, sono stati altresì valutati i titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione.

I punteggi dagli stessi ottenuti, riportati sulla scheda riepilogativa Allegata sub D), contenente le relative valutazioni, si collocano sei nella fascia di valutazione ottima (da 95,00 a 100 su 100) e una nella fascia di valutazione immediatamente inferiore (giudizio distinto, da 91,00 a 95,00).

I titolari degli incarichi di E.Q. percepiranno, pertanto, come previsto dal sopracitato Sistema di Valutazione, la retribuzione di risultato calcolata sul fondo specificamente destinato; tale somma è onnicomprensiva di ogni altro trattamento accessorio, con la sola esclusione dei compensi per lavoro straordinario elettorale, nei limiti precisati dall'ARAN, dei compensi erogati per conto dell'Istat e degli specifici compensi previsti da disposizioni di legge (compensi relativi al fondo incentivi tecnici e recupero entrate tributarie).

Il Nucleo di valutazione, il Segretario ed il Sindaco, ognuno per la parte di propria competenza, hanno proceduto, sulla base dell'esame delle relazioni presentate dai dirigenti sull'attività ordinaria svolta nel corso dell'anno 2023 e Allegate sub E) alla presente, ad attribuire a ognuno dei tre Dirigenti il punteggio sulle diverse componenti della valutazione distinguendo, come previsto dalla parte 2 del Sistema di Valutazione, tra dirigenti con prevalenti funzioni di *line* (Dipartimento Servizi al Cittadino e Dipartimento Tecnico) o di *staff* (Dipartimento Finanze).

Sulla base di tale valutazione, risultante dalle schede individuali Allegate sub F), verrà erogata la retribuzione di risultato, calcolata sul totale del fondo trattamento accessorio dell'anno in esame come stabilito dalla Giunta comunale con Deliberazione n. 294 del 30/11/2023.

Lo stesso Nucleo ha inoltre recepito la valutazione effettuata dal Presidente dell'Azienda Speciale Multiservizi sull'attività svolta nell'anno dal Dirigente del Dipartimento Servizi al Cittadino del Comune di Fossano, in qualità di Direttore dell'Azienda.

Il Servizio personale procederà, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 3 della Convenzione tra i due Enti, siglata il 10/10/2022, nonché di quanto previsto all'art. 3 comma 6 dell'Accordo Economico per l'anno 2023, stipulato il 29/12/2023, in sede di calcolo della retribuzione di risultato dei dirigenti comunali e sulla base del punteggio risultante dalla specifica scheda di valutazione a firma del Presidente dell'Azienda, al riparto della quota di risorse previste nella misura del 95% al Dirigente incaricato quale Direttore e del 5% al solo Dirigente Finanze.

Infine, il Sindaco ha proceduto, come previsto dall'art. 42 del C.C.N.L. del Comparto Regioni ed AA.LL. Segretari comunali e provinciali del 16/05/2001 (confermato dall'art. 111 del C.C.N.L. relativo al personale dell'area delle funzioni locali del 17/12/2020), alla valutazione del Segretario Generale, considerando che lo stesso, nel corso del 2023, ha svolto gli incarichi di direzione del Dipartimento Affari Generali e Legali, oltre che di Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (Decreto Sindacale n. 9 del 23/3/2021) e di Responsabile della Centrale Unica di Committenza, di cui alla Deliberazione C.C. n. 69 del 20/12/2018, rinnovata con Deliberazione C.C. n. 25 del 7/3/2022, cessando dagli incarichi, a seguito di trasferimento presso il Comune di Alba, dal 1° dicembre 2023.

Le risultanze della suddetta valutazione sono oggetto del Decreto Sindacale n. 12 del 28/5/2024, allegato sub G) alla presente relazione.

Fossano, li 29/5/2024

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(FRACCHIA Dott. Enrico)