



Città di Fossano

Provincia di Cuneo

RELAZIONE CONSUNTIVA SULLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE E DIRIGENTE NELL'ANNO 2018.

Il piano della Performance del Comune di Fossano adottato per l'anno 2018 risulta composto dai seguenti documenti, pubblicati sul sito web istituzionale alla voce AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE - PIANO DELLA PERFORMANCE:

- la Deliberazione n. n. 93 del 19/12/2017 con la quale il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2018-2022 e gli schemi del Bilancio di previsione per i relativi esercizi finanziari, documenti illustranti nel complesso gli obiettivi da raggiungere nel periodo, sia in termini di bilancio che di efficacia, efficienza ed economicità del servizio
- la Deliberazione n. 409 adottata dalla Giunta Comunale in data 27/12/2017 con la quale i programmi di attività e gli obiettivi strategici sono stati tradotti in programmi gestionali con l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) per il 2018 e del relativo Piano Dettagliato degli Obiettivi (P.D.O.), documento di individuazione ed analisi di n. 14 specifici obiettivi così come formulati dal Segretario Generale e dai Dirigenti ed analizzati dal Nucleo di Valutazione. Tali documenti, assegnati per l'anno in esame ai soggetti preposti alla direzione della struttura burocratica dell'ente, in particolare ai Dirigenti dei vari Dipartimenti, ivi compreso il Segretario Generale per quanto attiene agli Affari Generali e, ad interim dal 01/03/18 per intervenuta cessazione dal servizio del dirigente titolare, al Dipartimento Tecnico Patrimonio LL.PP. Urbanistica Ambiente, oltre che al Responsabile del Servizio Autonomo Polizia Locale Amministrativa ed Attività produttiva, hanno congiuntamente costituito, come previsto dal vigente Sistema di Valutazione approvato con Deliberazione G.C. n. 462 del 30/12/2010 e modificato con successive Deliberazioni G.C. n. 22/2012 e, in ultimo, n. 458 del 29/12/2015, il piano generale della Performance per l'anno 2018;
- le Deliberazioni della Giunta Comunale n. 254 del 18/09/18, costituente provvedimento di revisione del Piano dettagliato degli Obiettivi ridefinito in 14 obiettivi, con modifiche ad alcuni di essi (obiettivi individuati con i nn.6-7-8-11) e l'inserimento di due nuovi obiettivi identificati con i numeri 13 e 14);
- il Catalogo delle attività e dei prodotti, approvato con Determinazione D.G. n.4/2013 ed aggiornato con Determinazione D.G. n. 2/2014.

Al fine di pervenire alla valutazione della Performance dell'anno 2018 sia per il personale dipendente che per i dirigenti, è stato prioritariamente stilato dal Nucleo di Valutazione, sulla base delle **schede di rendicontazione degli obiettivi** redatte dai due Dirigenti e dal Segretario Generale in qualità di Responsabile dei Dipartimenti Affari Generali e Tecnico Patrimonio LL.PP. Urbanistica Ambiente oltre che dal Responsabile del Servizio Autonomo Corpo di Polizia Locale Amministrativa e Attività Produttive, il **prospetto riassuntivo del grado di raggiungimento** degli stessi; questi documenti, presenti quali **Allegati sub A)** agli atti d'ufficio del Dipartimento, costituiscono una componente importante per la valutazione dei dirigenti.

Per l'anno 2018 non sono stati approvati specifici progetti di lavoro rivolti alla creazione di nuovi servizi ovvero al miglioramento sostanziale di servizi esistenti con conseguente specifico impegno supplementare dei dipendenti appartenenti alle strutture della organizzazione comunale coinvolte.

I Dirigenti responsabili dei Dipartimenti, il Segretario Generale ed il Comandante del Corpo di Polizia Locale quale responsabile del relativo Servizio Autonomo hanno inoltre proceduto alla valutazione dei dipendenti operanti all'interno degli uffici e dei servizi allo stesso assegnati sulla base dei criteri fissati dal vigente sistema di valutazione del personale di cui alle Deliberazioni G.C. n. 462 del 30/12/10, in ultimo aggiornato con Deliberazione n.458 del 29/12/2015; si segnala la **distribuzione del personale tra le diverse fasce di riferimento:**

- lo 0,0 % ha ottenuto una valutazione inferiore alla sufficienza (da 0 a 59,99 su 100)
- il 6,0 % ha ottenuto una valutazione sufficiente (da 60,00 a 69,99 su 100)
- l' 11,3 % ha ottenuto una valutazione discreta (da 70,00 a 79,99 su 100)
- il 34,6 % ha ottenuto una valutazione buona (da 80,00 a 89,99 su 100)
- il 27,1 % ha ottenuto una valutazione distinta (da 90,00 a 94,99 su 100)
- il 21,1 % ha ottenuto una valutazione ottima (da 95,00 a 100 su 100);

Sulla base dei suddetti punteggi individuali ottenuti dai dipendenti, rapportati ai giorni di servizio effettivamente prestato nel corso dell'anno in esame nonché alla tipologia oraria di contratto di lavoro in essere, senza alcuna distinzione tra le diverse categorie professionali di appartenenza, si procederà alla distribuzione del budget complessivo specificatamente destinato dalla contrattazione decentrata integrativa, conclusasi in data 27/12/18 con il rinvio dei nuovi istituti previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21/05/18 a valere per il neo Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 sul CCDI 2019-2021 e la firma di un contratto-ponte per l'anno 2018 nel quale sono stati assegnati, all'interno della disponibilità del fondo trattamento accessorio dell'anno, € 50.223,78.= lordi ai compensi legati all'incremento della **produttività individuale e di gruppo**, destinata ai dipendenti non incaricati di Posizione Organizzativa nell'anno, che verrà assegnata con i criteri già stabiliti nei precedenti contratti decentrati e sulla base del punteggio attribuito dai Dirigenti come previsto dal vigente Sistema di Valutazione, mentre non sono state attribuite risorse per l'attribuzione nell'anno di nuove Progressioni Economiche.

Si precisa che, secondo quanto stabilito dal vigente sistema, il soggetto valutatore provvede a redigere la scheda finale di valutazione e, attraverso il colloquio di valutazione, informa il dipendente delle risultanze ed illustra le possibili aree di miglioramento. Entrambi sottoscrivono la scheda finale e, in tale sede, il dipendente può formulare proprie osservazioni.

Con criteri differenti, specificatamente previsti dal soprarichiamato sistema, sono stati altresì valutati dai Dirigenti di Dipartimento e dal Segretario i nove **capi servizio con incarichi di Posizione Organizzativa** già attribuiti ex artt. 8-9-10 C.C.N.L. 31/03/99 N.O.P. e prorogati dal 01/08/2018 fino alla ridefinizione dell'area delle posizioni organizzative conseguente alla riorganizzazione attivata con Deliberazione G.C. n. 6 del 23/01/18 e comunque non oltre il 20/05/19 (data ultima prevista dal nuovo CCNL 21/05/18) così distinti: sette posizioni con attribuzione ex art. 8 comma 1 lett. a) CCNL 31/03/99 NOP di altrettanti Uffici o Servizi Interni ai quattro Dipartimenti, una posizione con incarico allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione ex art. 8 comma 1 lett. b) CCNL 31/03/99 NOP all'interno del Dipartimento Tecnico per la Direzione del Servizio Edilizia Privata e Convenzionata, ed una posizione ex art. 8 comma 1 lett. a) CCNL 31/03/99 NOP prevista per il responsabile del Servizio Autonomo Polizia Locale Amministrativa ed Attività produttive in qualità di Comandate del Corpo di Polizia Locale. Relativamente a quest'ultimo è d'uopo segnalare l'attribuzione, a decorrere dal 01/07/2016, dell'integrazione prevista dalla Convenzione con l'Unione del Fossanese per la gestione del Servizio di Videosorveglianza di attivata dal 01/07/2016 con l'Unione del Fossanese per la gestione del Servizio di Videosorveglianza, oltre all'elevazione della percentuale della retribuzione di risultato dal 10 al 25%, di cui alle **Deliberazioni G.C n.175 del 21/06/16 e n.95 del 26/03/19**.

Le schede individuali contenenti le suddette valutazioni sono presenti, unitamente al prospetto riepilogativo dei punteggi dagli stessi ottenuti, che si collocano all'89% nella fascia di valutazione ottima (da 95,00 a 100) ed all'11% nella fascia discreta (da 90,00 a 94,99), quali **Allegati sub B**). Gli incaricati di posizione organizzativa percepiranno pertanto, come previsto dal sopracitato Sistema di Valutazione, la **retribuzione di risultato** calcolata sulla relativa Retribuzione di Posizione nella percentuale stabilita per la Posizione rispettivamente occupata (10% per i responsabili dei servizi interni ai dipartimenti, elevata al 25%, unitamente alla quota relativa alla Convenzione più sopra richiamata, per il solo Responsabile del Servizio Autonomo in qualità di Comandante del Corpo di Polizia Locale); tale somma è omnicomprensiva di ogni altro trattamento accessorio, con la sola esclusione dei compensi per lavoro straordinario elettorale, degli specifici compensi previsti da disposizioni di legge (progettazione interna ovvero fondo incentivi tecnici e recupero Ici) e dei compensi erogati per conto dell'Istat.

Il Nucleo di valutazione, il Segretario ed il Sindaco, ognuno per la parte di propria competenza, hanno proceduto, sulla base dell'esame della suddetta documentazione, oltre che delle **relazioni presentate dai dirigenti sull'attività ordinaria svolta** nel corso dell'anno 2018 che sono presenti quali **Allegati sub C**) agli atti d'ufficio del Dipartimento, ad attribuire ad ognuno di essi il

punteggio sulle diverse componenti della **valutazione** distinguendo, come previsto dalla parte 2. del vigente Sistema di Valutazione, tra dirigenti con prevalenti funzioni di line (Dipartimento Servizi al Cittadino e Dipartimento Tecnico LL.PP. Urbanistica e Ambiente fino a tutto il 28/02/18) o di staff (Dipartimento Finanze). Tale valutazione, risultante **dalle schede** presenti quali **Allegati sub D)** agli atti d'ufficio del Dipartimento, verrà applicata alla rispettiva quota massima individuale di retribuzione di risultato calcolata sul totale del fondo trattamento accessorio dell'anno in corso come stabilito dalla Giunta Comunale con Deliberazione n. 378 del 11/12/2018.

Lo stesso Nucleo non ha potuto recepire, in quanto non pervenuta da parte dell'Azienda Speciale Multiservizi, la valutazione effettuata dal Presidente sull'attività svolta nell'anno dal Dirigente del Dipartimento Servizi alla Persona del Comune di Fossano in qualità di Direttore dell'Azienda. L'ufficio Personale procederà, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 4 della convenzione siglata tra i due Enti di cui alle Deliberazioni di Giunta Comunale n. 410 del 27/12/17 per il periodo fino al 30/06 e n. 166 del 26/06/18 per un anno a partire dal 01/07, ad applicare il punteggio risultante dalla specifica scheda di valutazione a firma del Presidente in sede di calcolo della retribuzione di risultato dei dirigenti comunali per l'attribuzione della quota di integrazione del dirigente individuato in convenzione calcolata sull'80% della somma versata dall'Azienda mentre il restante 20% verrà assegnato in aumento al risultato spettante agli altri dirigenti, come previsto dall'art. 3 delle due convenzioni operanti nell'anno in esame.

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 16/05/01, alla valutazione del Segretario Generale, considerando che lo stesso, nel corso dell'anno 2017, ha svolto, oltre alla direzione della Segreteria Convenzionata dei Comuni di Fossano e Baldissero d'Alba di cui alla Deliberazione C.C. n.84/2016 sciolta anticipatamente dal 01/10/18, ulteriori incarichi quali la direzione del Dipartimento Affari Generali e, ad interim a decorrere dal mese di marzo, del Dipartimento Tecnico Patrimonio LL.PP. Urbanistica Ambiente, oltre che di Responsabile della Trasparenza e dell'Anticorruzione e della "Centrale Unica di Committenza Fossano - Cervere" costituita con Deliberazione G.C. n. 56 del 01/03/16; le risultanze della suddetta valutazione sono contenute nel **Decreto Sindacale n. 628 del 08/04//19 allegato sub E)** alla presente relazione.

Lì 9 aprile 2019

IL CAPO UFFICIO PERSONALE
(GIORDANA Maria)