



**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 dell'anno 2022.

Richiamata la Deliberazione n. 56 del 27/9/2021 con la quale il Consiglio comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione per gli anni 2022-2024, 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 2022, con Deliberazione n. 315 del 30/12/2021 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. 167 del 30/6/2022.

Dato atto che il suddetto P.D.O., nel quale sono stati individuati e analizzati inizialmente n. 16 specifici obiettivi, di cui undici a valenza pluriennale (uno già avviato nel 2019, due nel 2020 e sei nel 2021), 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 Legali, oltre che al Responsabile del Servizio Autonomo Corpo di Polizia Locale, è stato poi revisionato dallo stesso Nucleo di Valutazione con le modifiche agli obiettivi nn. 1, 6, 2/2021, 7/2021, 8/2021, 11/2021, 12/2021, 2/2019, 12/2020 e 13/2021, la revoca dell'obiettivo n. 2 e l'inserimento dei nuovi obiettivi nn. 8, 9, 10 e 11.

La Giunta comunale ha così approvato le proposte di modifica al P.D.O. con Deliberazione n. 270 del 10/11/2022, riconoscendo l'obiettivo n. 11/2022 quale specifico progetto ai sensi dell'art. 67 c. 5 lett. b) del C.C.N.L. 21/05/2018, oltre ai cinque già previsti, mettendo così a disposizione una somma complessiva lorda di € 8.635,00 per l'anno 2022.

Al fine di pervenire alla valutazione della Performance dell'anno 2022 sia per il personale dipendente sia per i dirigenti, il Nucleo di Valutazione ha svolto 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 degli Incaricati di Posizione Organizzativa 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 144 dipendenti in servizio presso i rispettivi uffici sulla base dei criteri fissati dal vigente sistema di valutazione della performance sopra richiamato in modo diverso per ognuna delle diverse categorie (ora aree) contrattuali. Si segnala la distribuzione di tutto il personale all'interno delle diverse fasce di riferimento:

- l' 1,00% ha ottenuto una valutazione individuale insufficiente (da 0 a 59,99 su 100);
- il 5,00% ha ottenuto una valutazione individuale sufficiente (da 60,00 a 69,99 su 100);
- il 8,00% ha ottenuto una valutazione individuale discreta (da 70,00 a 79,99 su 100);
- il 36,00% ha ottenuto una valutazione individuale buona (da 80,00 a 89,99 su 100);
- il 26,00% ha ottenuto una valutazione individuale distinta (da 90,00 a 94,99 su 100);
- il 24,00% ha ottenuto una valutazione individuale ottima (da 95,00 a 100 su 100).

Sulla base dei suddetti punteggi individuali ottenuti dai dipendenti, rapportati ai giorni di servizio effettivamente prestato a alla tipologia oraria di contratto di lavoro in essere nell'anno di competenza (non vengono previste distinzioni tra le diverse categorie - ora aree), verrà distribuito il *budget* specificamente destinato alla performance individuale, all'interno dell'Accordo Economico per l'anno 2022, siglato in data 21/11/2022 al termine della contrattazione decentrata integrativa.

Con il suddetto Accordo sono stati assegnati, tenuto conto della disponibilità del fondo per il trattamento accessorio dell'anno, € 57.348,28 per l'attribuzione dei compensi destinati ai dipendenti non incaricati di Posizione Organizzativa legati ai premi correlati alla performance, distinguendo tra quella individuale alla quale è destinato il 60% di tale *budget* (al cui interno viene ritagliata la maggiorazione del 30% da attribuire al 10% del personale pari ai 14 dipendenti che anno ottenuto le valutazioni migliori) e la performance organizzativa o di gruppo alla quale è stato destinato il restante 40% che verranno assegnati con i criteri stabiliti dagli artt. 9 e 10 del c.c.d.i. 10/5/2019 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 criteri differenti previsti dal medesimo Sistema di Valutazione, sono stati altresì valutati i capi servizio, incaricati di Posizione Organizzativa (ora incarichi di Elevata Qualificazione). I punteggi dagli stessi ottenuti, riportati sulla scheda riepilogativa Allegata sub D), contenente le relative valutazioni, si collocano al 100,00% nella fascia di valutazione ottima (da 95,00 a 100 su 100). Gli incaricati di Posizione Organizzativa 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, 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 2022 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). Tale valutazione, risultante dalle schede individuali Allegate sub F), verrà applicata alla rispettiva quota massima individuale di retribuzione di risultato calcolata sul totale del fondo trattamento accessorio dell'anno in esame come stabilito dalla Giunta comunale con Deliberazione n. 296 del 1/12/2022.

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.

L'Ufficio 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 dell'Accordo Economico per l'anno 2022, stipulato il 30/12/2022, 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 dell'80% al Dirigente incaricato quale Direttore dell'Azienda e del 20% agli altri due dirigenti per il periodo 1/1 - 2/10/2022 e nella misura del 95% al Dirigente incaricato quale Direttore e del 5% al solo Dirigente Finanze per il periodo 10/10 - 31/12/2022.

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 2022, 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; le risultanze della suddetta valutazione sono oggetto del Decreto Sindacale n. 9 del 13/6/2023, allegato sub G) alla presente relazione.

Fossano, li 14/6/2023

IL CAPO SERVIZIO  
(GIORDANA Rag. Maria)