



# *Città di Fossano*

Provincia di Cuneo

## **RELAZIONE CONSUNTIVA SULLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE E DIRIGENTE NELL'ANNO 2015.**

Il piano della Performance del Comune di Fossano adottato per l'anno 2015 risulta composto dai seguenti documenti, pubblicati sul sito web istituzionale alla voce AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE - PIANO DELLA PERFORMANCE:

- la Deliberazione n. 100 del 30/12/2014 con la quale il Consiglio Comunale ha approvato il bilancio di previsione 2015 con i relativi allegati, tra i quali la Relazione Previsionale e Programmatica illustrante nel complesso gli obiettivi da raggiungere, sia in termini di bilancio che di efficacia, efficienza ed economicità del servizio;
- il Piano dettagliato degli Obiettivi, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n.76 del 10/03/2015 e revisionato con successiva Deliberazione G.C. n. 248 del 28/07/2015, nel quale sono stati individuati ed analizzati gli specifici obiettivi dell'anno per la struttura burocratica dell'ente, in particolare per i dirigenti alla stessa preposti;
- il PEG (Piano Economico di Gestione) dell'anno approvato dalla Giunta Comunale con la Deliberazione n. 591 del 30/12/2014;
- 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 2015 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 tre Dirigenti e dal Segretario Generale, il **prospetto riassuntivo del grado di raggiungimento** degli stessi; questi documenti, **Allegati sub A)**, costituiscono una componente importante per la valutazione dei dirigenti.

I Dirigenti responsabili dei Dipartimenti Servizio al Cittadino (di nuova costituzione nell'anno 2015) - Finanze - Tecnico LL.PP. Urbanistica e Ambiente ed il Segretario Generale, responsabile del Dipartimento Affari Generali, 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:**

- il 1,48 % ha ottenuto una valutazione inferiore alla sufficienza (da 0 a 59,99 su 100)
- il 6,67 % ha ottenuto una valutazione sufficiente (da 60,00 a 69,99 su 100)
- il 16,30 % ha ottenuto una valutazione discreta (da 70,00 a 79,99 su 100)
- il 49,63 % ha ottenuto una valutazione buona (da 80,00 a 89,99 su 100)
- il 16,30 % ha ottenuto una valutazione distinta (da 90,00 a 94,99 su 100)
- il 9,63 % ha ottenuto una valutazione ottima (da 95,00 a 100 su 100);

si precisa che le schede individuali di valutazione, secondo quanto stabilito dal vigente sistema, devono essere distribuite ed illustrate ad ogni dipendente da parte del valutatore.

Sulla base dei suddetti punteggi individuali ottenuti dai dipendenti, rapportati ai giorni di servizio prestato ed alla tipologia di contratto di lavoro in essere nell'anno di competenza, viene distribuito il budget complessivo destinato ai compensi legati all'incremento della **produttività individuale e di gruppo** dell'anno.

Con criteri differenti, specificatamente previsti dal soprarichiamato sistema, sono stati altresì valutati dai dirigenti di dipartimento e dal segretario i nove **capi servizio incaricati di Posizione Organizzativa** così distinti: sette con attribuzione di altrettanti Uffici o Servizi Interni ai quattro Dipartimenti, di cui uno con incarico allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione all'interno del Dip.Tecnico, e due responsabili dei Servizi Autonomi; **le relative schede sono Allegate sub B**). Sulla base dei punteggi dagli stessi ottenuti, ripartiti al 23% nella fascia con valutazione distinta (da 90,00 a 94,99 su 100) ed al 77% nella fascia con valutazione ottima (da 95,00 a 100 su 100). Gli incaricati di posizione organizzativa percepiranno la retribuzione di risultato del 10% della rispettiva retribuzione di posizione, non parteciperanno alla distribuzione dei compensi legati alla produttività ma verranno inseriti, con le rispettive valutazioni, nella graduatoria delle p.e.o.

I valori ottenuti dalle valutazioni individuali di tutto il personale non dirigente, integrati con il punteggio derivante dalla frequenza delle PEO conseguite tra l'01/01/99 e l'01/01/15, formeranno la graduatoria da utilizzare, secondo le modalità stabilite in contrattazione decentrata (art. 7 dell'accordo normativo 2014-2016 di cui alla Deliberazione G.C. n. 521 del 09/12/2016 e accordo economico 2015 approvato con Deliberazione G.C. n. 440 del 22/12/2015), per l'attribuzione di **nuove Progressioni Economiche Orizzontali** ex artt. 8-9-10 C.C.N.L. 31/03/99 N.O.P. a decorrere dal 01/12/2015, che si **Allega sub C**).

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 2015 **Allegate sub D**), 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) o di staff (Dipartimento Finanze). Tale valutazione, risultante **dalle schede**

**Allegato sub E)**, 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. 433 del 15/12/2015.

Lo stesso Nucleo ha inoltre recepito, ai sensi dell'art. 4 della convenzione siglata con l'Azienda Speciale Multiservizi di cui alle Deliberazioni di Giunta Comunale n. 347 del 12/08/14 per il periodo fino al 31/07 e n. 237 del 07/07/15 per il periodo dal 01/08, la **valutazione effettuata dall'A.S.M.** sull'attività svolta nell'anno dal **Direttore**, quale risultante dalla relativa scheda a firma del Presidente che si **allega sub F)**; tale punteggio verrà utilizzato per l'attribuzione della quota di integrazione della retribuzione di risultato 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..

Il Sindaco ha inoltre 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, le cui risultanze sono state inserite nel **Decreto n. 583 del 13/05/16 allegato sub G)**, considerando che allo stesso è stata attribuita, a seguito di riorganizzazione avvenuta dal 1° gennaio 2015, la direzione del dipartimento Affari Generali e dei due Servizi Autonomi S.a.t.m.a.f. e Corpo di Polizia Locale.

Lì 19 maggio 2016.