

RELAZIONE SULLA ATTUAZIONE DEL SISTEMA PREMIALE GESTIONE ASSOCIATA FRA I COMUNI DI AMARO, CAVAZZO CARNICO, TOLMEZZO E VERZEGNIS

Corresponsione 2019 - anno di riferimento 2018

In relazione alle disposizioni di cui all'art. 20 commi 1 e 2 del Dec.Lgs. 33/2013 viene redatta la presente relazione al cui interno sono evidenziati i dati riferiti all'ammontare complessivo dei premi collegati alla *performance* stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti, i dati relativi alla entità del premio mediamente conseguibile dal personale dirigenziale e non dirigenziale, i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti.

Il presente documento viene pubblicato sul sito web nella sezione amministrazione trasparente, sottosezioni ammontare complessivo dei premi e dati relativi ai premi.

TIPOLOGIA	STANZIATO	DISTRIBUITO
Fondo incentivante merito e produttività riservato al personale dipendente	56.311,01	56.311,01
Indennità di risultato Posizioni Organizzative	21.945,00	20.615,00
Indennità di risultato Segretario Generale	6.910,10	6.910,10

DESTINAZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' - ANNO 2018 – LIQUIDAZIONE 2019.

Il fondo per il 2018 è costituito complessivamente da una somma pari ad € **136.180,23** (al netto dei relativi oneri). Dal 2018 le varie indennità previste dal contratto non vengono più imputate a fondo, ma fanno carico al bilancio degli enti.

Le progressioni pagate nel 2018 ammontano ad € 79.869,22 e quindi la parte rimanente (pari ad € 56.311,01) è stata utilizzata per progetti ed incentivi.

La conferenza dei Sindaci della gestione associata aveva condiviso l'opportunità di proseguire per il 2018 le iniziative premiali che incentivano le attività del cantiere comunale.

Il progetto per l'efficienza cantiere comunale, ai sensi del vigente Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale, è stato approvato con provvedimento della Conferenza dei titolari di Posizione Organizzativa in data 10.08.2018. Con provvedimento 27.05.2019 è stata approvata la liquidazione dell'importo dovuto per complessivi € 21.767,20. Il progetto ha coinvolto 18 dipendenti.

Il progetto per l'efficienza "cantiere comunale", confermato nei contenuti degli anni precedenti, a cui era stato riservato uno stanziamento massimo pari ad € 22.000,00 è distinto in tre sezioni e premia, per quanto concerne il personale assegnato, la disponibilità ad operare in orario extra lavoro per interventi urgenti riservato agli operai del cantiere, per compensare particolari attività riferite al servizio scuolabus (attività nell'ambito comunale ed extracomunale), il servizio cimiteriale per garantire il regolare servizio anche extra orario di lavoro ed il corretto utilizzo dei mezzi in dotazione al cantiere comunale. Una sezione è specificatamente riservata a premiare il personale tecnico

appartenente all'Ufficio comune che garantisce la propria disponibilità ed assicura una costante presenza ed attività per interventi sul territorio in qualsiasi momento della settimana.

Il progetto cantiere ha visto la partecipazione di tutti gli operai, del capo cantiere e dei sostituti capo cantiere (complessivamente 18 addetti) è stato assegnato, nelle sue diverse articolazioni, per complessivi € 21.767,20 diversificato fra gli interessati con importi individuali riconosciuti che vanno da un minimo di 300,00 ad un massimo di 3.000,00 euro circa.

Nel dettaglio:

- 3 dipendenti hanno percepito un importo superiore a € 2.000,00 con attribuzione complessiva del 33,8% dell'importo totale del progetto;

- 5 dipendenti hanno percepito un importo superiore a € 1.000,00 fino ad un massimo di € 2.000,00 con attribuzione complessiva del 35,3% dell'importo totale del progetto;

- 10 dipendenti hanno percepito un importo inferiore ad € 1.000,00 con attribuzione complessiva del 30,8% dell'importo totale del progetto.

Tre dipendenti di categoria C e 15 di categoria B hanno partecipato al progetto.

Anche per l'anno 2018 è stato riconosciuto il premio annuale sui risultati della performance, previsto e normato all'art. 17 del regolamento. Viene messo a disposizione del premio annuale l'importo complessivo disponibile e quindi, comprensivo dei risparmi del progetto cantiere, lo stanziamento finale è pari ad € 34.543,81

La conferenza delle Posizioni Organizzative ha dato attuazione alle disposizioni previste dall'art. 17 del Regolamento, confermando i criteri guida per l'attribuzione dei punteggi ai singoli collaboratori riservati all'apporto individuale, al conseguimento degli obiettivi previsti dal Piano della performance (criteri approvati con provvedimento datato 9.6.2016) e, successivamente, dopo aver confermato il punteggio da conseguire per collocare il personale nelle prime due delle tre fasce di merito previste (nella terza vengono collocati automaticamente tutti i dipendenti che hanno conseguito un punteggio inferiore a 75) e l'importo complessivo da riservare allo strumento, ha attribuito a tutti i collaboratori i singoli punteggi, risultato della somma tra il punteggio acquisito in applicazione del sistema di valutazione e quello attribuito in relazione all'apporto individuale fornito da ciascuno alla realizzazione degli obiettivi previsti dal Piano della performance.

A seguito di queste operazioni nella prima fascia di merito, cui sono state riservate il 29% delle risorse (pari ad € 10.000,00), sono stati collocati i 6 dipendenti che hanno conseguito un punteggio maggiore a 80 e nella seconda, cui viene ripartito il restante 71% delle risorse, sono stati collocati 28 dipendenti che hanno conseguito un punteggio compreso fra 75 e 80.

Nella terza fascia, nel rispetto delle disposizioni regolamentari, vengono inclusi i restanti 46 dipendenti che hanno conseguito un punteggio totale inferiore a 75, dei quali 32 si trovano collocati nella fascia a) – "prestazione adeguata" - 12 nella fascia b) – "non valutabile" per presenza in servizio inferiore a 9 mesi o per assenze superiori a 5 mesi e 2 nella fascia c) scarso rendimento.

Gli importi sono stati singolarmente attribuiti proporzionalmente al punteggio complessivamente conseguito, nella prima fascia da un massimo di € 1.736,00 ad un minimo di € 1.594,00 e nella seconda fascia da un massimo di € 907,00 ad un minimo di € 850,00.

Per quanto concerne le categorie economiche il premio ha interessato 6 dipendenti di categoria D, 23 di categoria C e 5 di categoria B.

La Conferenza dei Responsabili Posizione Organizzativa ha preso atto, prima di procedere alla ripartizione del premio, dei positivi risultati raggiunti dalla struttura comunale nel suo complesso, desunti dal Consuntivo del PEG – Piano della prestazione 2018 approvato dalle Giunte comunali.

Dal consuntivo si evince in particolare che il 92,33% degli obiettivi previsti sono stati conseguiti dalla struttura della gestione associata nel suo complesso, con percentuali raggiunte dai singoli uffici comuni tutte abbondantemente superiori al 70%, e quindi è stata verificata la condizione del superamento della percentuale prestabilita che consente l'attribuzione dei premi.

L'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) in data 27.07.2019 ha validato la relazione sulla prestazione per l'anno 2018. La attestazione sul raggiungimento degli obiettivi, l'attuazione dei programmi gestionali prefissati e la certificazione dell'Organismo di Valutazione ha consentito quindi di procedere alla liquidazione dei premi.

Complessivamente quindi l'incentivo per progetti e premio annuale 2017 è ripartito in favore di 50 collaboratori (pari al 63,3% dei dipendenti dei quattro comuni - conteggio che esclude dal totale dei dipendenti le Posizioni Organizzative ed il personale comandato) e suddiviso come di seguito:

- 4 dipendenti hanno percepito ciascuno un importo superiore a € 2.000,00, cui è stato destinato quindi il 19,7% del premio totale;

- 10 un importo compreso tra i 1.000,00 ed i 2.000,00 € cui è stato distribuito il 27,3% del premio totale;

- 36 un importo inferiore a 1.000,00 euro con una percentuale del 53% del premio totale.

Per quanto concerne le categorie contrattuali sono interessati 6 dipendenti di categoria D, 24 di categoria C e 20 di categoria B.

VALUTAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2018

La valutazione sui comportamenti organizzativi del 2018 è stata effettuata nel periodo compreso tra il mese di marzo ed il mese di aprile 2019 sulla base delle regole del sistema di valutazione della gestione associata, cui si rinvia.

L'analisi delle schede di valutazione dell'ente fa emergere un sostanziale mantenimento nei valori degli indicatori comportamentali posseduti dalla struttura rispetto ai livelli iniziali, anche se le modifiche e gli aggiustamenti mano a mano apportati, non consentono di effettuare un confronto attendibile, non essendo esattamente comparabili le situazioni nel tempo intercorso dall'inizio del 2005 ad oggi. Il raffronto tra il posizionamento dei dipendenti in sede di valutazione iniziale e finale per singolo anno è comunque possibile, e conferma sostanzialmente il compimento degli sforzi tesi a raggiungere comportamenti più idonei rispetto al ruolo ricoperto.

Sulla scorta della valutazione riferita al 2018 è stata eseguita la selezione dei dipendenti che potranno concorrere, a seguito della approvazione del nuovo contratto territoriale, all'ottenimento del passaggio alla superiore categoria economica.

Il numero di dipendenti inclusi nella selezione 2019, è stato pari a 13 e il Piano triennale delle progressioni economiche anni 2016 – 2018 prevede per l'anno 2018 in 10 il numero massimo delle progressioni conseguibili. Non si è proceduto a formulare la graduatoria finale in attesa delle nuove regole.

Complessivamente, prendendo in considerazione i risultati di tutti gli Uffici comuni, va notato che su 73 dipendenti valutati nel 2018 (comprese le PO) si registrano solo due casi in cui non viene raggiunto almeno il livello medio di "sufficienza" complessivo nei comportamenti organizzativi, che viene convenzionalmente fissato nel possesso del livello 3 per ogni capacità indicata nella scheda di valutazione e quindi calcolando il punteggio complessivo diviso per il numero di capacità presenti nella scheda. Per quanto concerne le singole capacità sono invece, ovviamente, presenti alcune criticità rispetto alle quali si focalizzerà il lavoro di miglioramento individuale e di gruppo.

ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO RIFERITA ALL'ANNO 2018 ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

Annualmente con disposizione del Sindaco vengono specificati gli obiettivi da assegnare ad ogni Posizione Organizzativa e vengono individuati i fattori comportamentali di valutazione e delle capacità attese. Il sistema prevede che gli obiettivi "pesano" per il 60% e, a seconda della loro

percentuale di conseguimento, danno luogo ad un punteggio che varia da 3 a 6 (al livello minimo corrisponde una percentuale di conseguimento degli obiettivi dal 61 al 70%, al livello massimo una percentuale oltre il 90%), mentre i fattori comportamentali pesano per il 40% (punteggio minimo pari a 1 nel caso di un punteggio totale delle capacità prese in esame pari a 12, massimo di punti 4 per un punteggio conseguito pari o superiore a 15). I fattori comportamentali sono desunti dal sistema di valutazione mediante l'individuazione di 4 capacità inserite nella scheda categoria D.

Le capacità sono riferite ai seguenti aspetti comportamentali, ritenuti importanti nella valutazione di personale categoria D cui viene assegnato un ruolo direttivo e rispondenti ai criteri stabili con la deliberazione prima citata, ovvero: 1) motivazione, guida e sviluppo dei collaboratori, 2) introduzione strumenti gestionali innovativi, 3) qualità dell'apporto individuale e 4) integrazione, interfunzionalità.

Il punteggio totale complessivo conseguito può dar luogo alla revoca dell'incarico, in caso di punteggio realizzato minore di 4, a salire fino alla previsione di corresponsione del 35% rispetto al valore della retribuzione di posizione – livello massimo contrattuale – nel caso di acquisizione di 9 o 10 punti. Nella seduta del 23.03.2010 il Nucleo di Valutazione associato ha espresso parere favorevole rispetto alle modalità e criteri applicativi previste dalla scheda tipo che viene utilizzata per la valutazione delle Posizioni Organizzative ai fini della corresponsione della indennità di risultato.

Per l'anno 2018 sono stati individuati con decreto del Sindaco datato 10.05.2018 per ciascuna posizione organizzativa gli obiettivi caratteristici indicati in apposite schede. Al termine della valutazione di tutti i collaboratori della gestione associata condotta dalle PO, è stata effettuata dal Segretario Generale la valutazione delle Posizioni Organizzative, tenendo conto delle risultanze della valutazione "dal basso" effettuata dai collaboratori alle PO di riferimento e della autovalutazione dei dirigenti.

Dalla scheda generale di valutazione 2018 sono stati estrapolati i risultati riferiti ai fattori comportamentali anzidetti che sono stati riportati nella specifica scheda di valutazione nella parte riferita ai fattori comportamentali.

Sulla base delle relazioni contenenti i *report* sul conseguimento degli obiettivi assegnati consegnate dalle PO, è stata compilata in contraddittorio la scheda individuale, individuando le percentuali di raggiungimento degli obiettivi stabiliti ed infine calcolato il punteggio a valere quale proposta di valutazione per l'anno 2018 delle Posizioni Organizzative ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

Con provvedimento sindacale del 12.08.2019, atteso che nella seduta del 27.07.2019 l'Organismo Indipendente di Valutazione associato ha effettuato la validazione delle relazioni sulla prestazione 2018 approvate dai comuni della gestione associata e, in particolare, ha preso atto della proposta di valutazione degli incaricati di Posizione Organizzativa, è stata definitivamente approvata la proposta di valutazione e sono state liquidate le seguenti indennità:

- Posizione Organizzativa area servizi alle imprese e alle famiglie € 4.900,00 (percentuale risultato 35%)
- Posizione Organizzativa area economico finanziaria € 3.850,00 (percentuale risultato 35%)
- Posizione Organizzativa area delle realizzazioni € 3.325,00 (percentuale risultato 25%)
- Posizione Organizzativa area urbanistica ed edilizia privata € 4.305,00 (percentuale risultato 35%)
- Posizione Organizzativa servizi tecnico manutentivi € 4.235,00 (percentuale risultato 35%).

Complessivamente l'indennità di risultato potenzialmente conseguibile dalle Posizioni Organizzative era pari ad € 21.945,00; nel complesso l'incentivo è stato distribuito per € 20.615,00.

SEGRETARIO GENERALE INDENNITÀ DI RISULTATO 2018

Il contratto di lavoro prevede che ai Segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi e che gli Enti del comparto destinano a tale compenso, con risorse aggiuntive a proprio carico, un importo non superiore al 10 % del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno di riferimento.

Con decreto del Sindaco del Comune di Tolmezzo 11.05.2018 sono stati fissati i criteri ai fini della corresponsione della indennità di risultato, la metodologia valutativa, gli obiettivi ed i punteggi di riscontro previsti in una apposita scheda. La scheda prevede l'attribuzione di punteggi in riferimento al conseguimento di specifici obiettivi prefissati (con peso ponderale pari al 70%) e di punteggi (con un peso pari al 30%) in relazione alla valutazione su fattori comportamentali.

In data 10.05.2019 Sindaco del Comune di Tolmezzo ha effettuato la valutazione e, sulla scorta del punteggio ottenuto dal Segretario Generale, stabilito di corrispondere la retribuzione di risultato nella misura massima. Con provvedimento 12.08.2019, preso atto della deliberazione datata 27.07.2019 dell'OIV con la quale è stato espresso parere favorevole alla proposta di valutazione del Segretario, il Sindaco ha attribuito il compenso aggiuntivo, a valere quale retribuzione di risultato riferita all'anno 2018, nella misura massima prevista dall'art. 42 del CCNL 16.5.01, che è stata liquidata per un importo pari ad €6.910,10.

APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PRESTAZIONE

I comuni della gestione associata hanno, ai sensi dell'art. 42 comma 3 lettera c) della LR 18/2016, approvato il documento di relazione sulla prestazione 2017 che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti, con le seguenti deliberazioni delle Giunte comunali:

Amaro n. 40 del 20.06.2019

Cavazzo Carnico n. 50 del 18.06.2019

Tolmezzo n. 164 del 20.06.2019

Verzegnis n. 58 del 17.06.2019.

VALIDAZIONE ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

In data 27 luglio 2019 l'Organismo Indipendente di Valutazione associato ha assunto una deliberazione con la quale al punto n. 7) "Comuni sub ambito Conca Tolmezzina" ha validato ai sensi dell'art. 6, comma 6, lett. c), della legge regionale 11 agosto 2010, n. 16 la relazione sulla prestazione 2018 approvata dai comuni della gestione associata con le deliberazioni prima citate e gli atti connessi relativamente al conseguimento degli obiettivi, in particolare considerato positivamente la documentazione trasmessa relativamente alla valutazione 2018 del Segretario Generale, delle Posizioni organizzative e sulla attuazione del sistema premiale 2018.

La presente relazione viene pubblicata sul sito istituzionale dei comuni della gestione associata nella sezione amministrazione trasparente → "Performance" → "Dati relativi ai premi" e la allegata tabella in "ammontare complessivo dei premi".

Tolmezzo, 18.09.2019

TABELLE ALLEGATE

Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e ammontare dei premi effettivamente distribuiti- anno 2018

TIPOLOGIA	STANZIATO	DISTRIBUITO
Fondo incentivante merito e produttività riservato al personale dipendente	56.311,01	56.311,01
Indennità di risultato Posizioni Organizzative	21.945,00	20.615,00
Indennità di risultato Segretario Generale	6.910,10	6.910,10

Differenziazione trattamento accessorio

Tabella distribuzione premi al personale (escluso Segretario, Posizioni Organizzative e personale comandato) totale complessivo 50 su 79

		%	Importo lordo distribuito	n. dipendenti interessati
PER CATEGORIA	B	41,38	23.298,99	20
	C	46,57	26.226,54	24
	D	12,05	6.785,48	6
		100	56.311,01	50
PER VALORE ECONOMICO	Inferiore a 1000 €	53,02	29.857,52	36
	tra 1000 e 2000 €	27,26	15.352,11	10
	oltre 2000 €	19,71	11.101,39	4
		100	56.311,01	50

dipendenti che hanno partecipato al trattamento accessorio 50 su 79 pari al 63,29%
dipendenti che non hanno ottenuto trattamento premiale 29 su 79 pari al 36,71%

Tabella distribuzione premi alle 4 Posizioni Organizzative (indennità di risultato)

		%	Importo lordo distribuito	n. dipendenti interessati
PER VALORE ECONOMICO	Inferiore a 4000 €	34,80	7.175,00	2
	tra 4000 e 4500 €	41,43	8.540,00	2
	oltre 4500 €	23,77	4.900,00	1
		100	20.615,00	5