

I risultati raggiunti sulle performance 2022 del personale non dirigente e non responsabili di Posizione Organizzativa

ART. 20, commi 1 e 2, del Decreto Legislativo n. 33/2013

Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale.

- Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla *performance* stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti.
- Le pubbliche amministrazioni pubblicano i criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio e i dati relativi alla sua distribuzione, 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.

Comma 1 - Ammontare complessivo dei premi:

- In data 16 dicembre 2022 è stato sottoscritto il contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente del Comune di Cremona per l'anno 2022 con il quale le parti, nel prendere atto della quantificazione del Fondo Risorse decentrate (€ 2.220.869,00, hanno convenuto che le risorse in esso individuate fossero destinate, per una quota pari ad **€ 477.939,49** al compenso incentivante la produttività individuale e, per una quota pari ad € 122.000,00, al compenso incentivante la produttività organizzativa del personale non dirigente.
- Dell'importo destinato alla produttività individuale, una quota corrispondente ad **€ 15.952,47** è destinata a finanziare il premio di cui all'art. 69 del CCNL 21.5.2018 (maggiorazione del premio individuale), così come definito, nei suoi contenuti, dalla contrattazione integrativa sopra richiamata, all'art. 2, lett. b). In particolare, l'importo del premio sopra individuato sarà riconosciuto ad un numero di dipendenti non superiore al 10% di coloro che hanno ottenuto le migliori valutazioni, nell'ambito di ciascun settore. Infatti, solo i dipendenti che avranno conseguito, a livello di singola unità organizzativa (settore), le migliori valutazioni in termini di punteggio attribuito, potranno percepire la maggiorazione del premio, pari al 33 % del valore pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Per completezza, l'art. 20 del CCI 2018 prevede specifici criteri in caso di parità di punteggi attribuiti.
- L'importo residuo corrispondente ad **€ 461.987,02** verrà distribuito a conclusione del ciclo della performance 2022 e, pertanto, a seguito della approvazione della specifica relazione da parte della Giunta. La valutazione compete al Dirigente del Settore di appartenenza ed è effettuata attraverso una apposita scheda, adottata dall'Amministrazione e definita in base ai criteri generali concordati tra le parti sindacale e datoriale, in virtù della quale si dà conto del raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati, delle competenze acquisite, nonché dei comportamenti professionali ed organizzativi esercitati.

Riepilogo risorse per la performance individuale	
Risorse destinate alla performance individuale in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti del Piano della Performance 2022/2024 (art. 19 Contratto Decentrato Integrativo 10.12.2018)	€ 461.987,02
Risorse a disposizione per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale (art. 20 Contratto Decentrato Integrativo 10.12.2018: 33% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti ai sensi dell'art. 19) da riconoscere ad una percentuale non superiore al 10% del personale avente diritto.	€ 15.952,47
Totale complessivo liquidato	€ 477.939,49

Comma 2 – Dati relativi all'entità del premio per la performance individuale

b) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18)	€ 477.939,49
---	--------------

MECCANISMO DI CALCOLO RELATIVO ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE DEL PREMIO, AD UNA LIMITATA QUOTA DI PERSONALE, IN MISURA NON INFERIORE AL 30% DEL VALORE MEDIO PRO-CAPITE DEI PREMI ATTRIBUITI AL PERSONALE VALUTATO POSITIVAMENTE)	
a) Numero complessivo dipendenti valutati positivamente (punteggio pari o superiore a 30/50):	522
b) media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. b) (performance Individuale): somma a disposizione/n. dipendenti	€ 912,10
c) numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (pari al 10% come definito in contrattazione):	53
d) valore maggiorazione (33% della media individuale):	€ 300,99
e) importo complessivamente destinato alla maggiorazione (valore maggiorazione moltiplicata per il n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa - d*c):	€ 15.952,47
f) importo destinato a performance individuale di tutti i dipendenti (somma iniziale - e)	€ 461.987,02

g) valore medio dipendenti senza maggiorazione	€ 881,65
h) valori medio dipendenti con maggiorazione	€ 1.182,64

Per l'anno 2022 è stabilito che la corresponsione del compenso incentivante sia subordinata:

- al punteggio ottenuto con riferimento ai risultati raggiunti rispetto ad obiettivi professionali (assegnati dal Dirigente – valutatore – a ciascun collaborare) ai comportamenti organizzativi. In particolare, il sistema di valutazione prevede l'assegnazione di un massimo di 2 obiettivi individuali e un massimo di 2 obiettivi di gruppo correlati agli obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione e agli obiettivi esecutivi rappresentati nel Peg/Piano della Performance. Per ciascuno degli obiettivi individuali e di gruppo è stato attribuito un peso e sono stati definiti appositi indicatori. I punteggi attribuibili sono max 15 punti per gli obiettivi individuali e max 25 punti per gli obiettivi di gruppo. La valutazione complessiva del dipendente è stata completata dalla valutazione dei comportamenti organizzativi (4 comportamenti), che consente l'attribuzione di ulteriori max 10 punti. Il punteggio minimo che dà accesso al premio è di 30 punti, al di sotto del quale non è erogata alcuna premialità.
- al rispetto dei seguenti criteri:
 - PRESENZA IN SERVIZIO - Minimo di presenza in servizio per poter essere valutati e percepire il premio incentivante = 12 giorni al mese per 6 mesi (dei 12 giorni devono risultare tutte le timbrature). Nessun corrispettivo sarà legato alla presenza.
 - PRESENZA - Verranno conteggiate come presenza: la maternità anticipata, la maternità obbligatoria, i permessi sindacali, i recuperi straordinari, i recuperi banca del tempo, i recuperi flessibilità, le ferie (arretrate, correnti) le festività soppresse (arretrate, correnti), i permessi RSU e RLS. Tutto quanto non indicato nel presente comma, verrà conteggiato come assenza.
 - SANZIONI DISCIPLINARI - L'eventuale comminazione di sanzioni disciplinari definitive riferite a violazioni intervenute nell'anno, determinerà una riduzione del premio incentivante in base alla gravità dell'infrazione commessa, avuto riguardo anche a episodi di recidiva, secondo le seguenti indicazioni:
 1. 10% nel caso di rimprovero scritto
 2. 20% nel caso di multa
 3. 30% nel caso di sospensione
 - COSTRUZIONE BUDGET DI SETTORE - La costruzione del budget di settore avverrà conteggiando ciascun dipendente (che abbia una presenza in servizio come sopra) con valore 1 (indipendentemente dal rapporto orario)

- **BILANCIAMENTO** – Il dipendente destinatario di altri incentivi (funzioni tecniche di cui all'allora vigente D.Lgs. n. 50/2016 o per recupero evasione IMU-TARI) o premi (da performance organizzativa, ad eccezione del progetto-obiettivo di Ente) di importo pari o superiore ad € 1.500 non ha diritto alla produttività individuale. Nel caso in cui i premi o incentivi siano di importo compreso fra € 1.001,00 ed € 1.499,00, il compenso a titolo di produttività individuale risulta ridotto del 50%

Gli importi non assegnati in ragione dell'applicazione delle regole sul bilanciamento sono ripartiti tra tutti i settori e ne beneficiano tutti i dipendenti aventi diritto a percepire la produttività.

Performance organizzativa

In base agli indirizzi assunti dalla Giunta Comunale con delibera n. 164/2022 sono stati stanziati euro 122.000,00 per far fronte ai correlati oneri dei trattamenti accessori del personale derivanti dall'attivazione di n. 4 progetti individuati dall'Amministrazione.

I progetti approvati e realizzati riguardano i seguenti ambiti:

1) Potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Obiettivo del progetto è l'incremento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti dalla Polizia Locale a vantaggio del cittadino, a garanzia del benessere, della legalità e dell'ordine pubblico. Tra i servizi si richiamano quelli correlati alle numerose manifestazioni cittadine, alle attività di controllo a contrasto delle violazioni che sono causa di incidentalità stradale. Il progetto ha previsto inoltre interventi di educazione stradale nelle scuole per rendere consapevoli le giovani generazioni sulle buone condotte e norme da seguire.

Budget assegnato a preventivo euro 60.000,00.

Il progetto è stato integralmente realizzato, ma in base all'impiego delle risorse umane interessate l'utilizzo delle risorse è pari ad € 50.646,26.

2) Servizio di ristorazione scolastica

Il progetto si è prefissato i seguenti obiettivi:

- mantenimento e miglioramento degli standard di qualità ed efficienza rivolti ai bambini e alle famiglie;
- evitare l'aumento della spesa che si avrebbe ricorrendo alla fornitura dei pasti attraverso la ditta di ristorazione esterna;
- valorizzare risorse umane che hanno investito in formazione professionale;
- Ottimizzare un modello organizzativo

Budget assegnato euro 20.000,00

Il progetto è stato realizzato e ha pienamente garantito la massima efficienza del servizio ristorazione scolastica a beneficio dei bambini e delle famiglie. Le risorse erogate ammontano ad euro 20.000,00

3) Potenziamento delle attività di Orientamento nelle scuole secondarie di primo grado

Il progetto ha l'obiettivo di soddisfare i bisogni espressi dalle scuole, dalle famiglie e dai giovani, sulla base dell'analisi del contesto e degli eventuali bisogni inespressi.

Le attività previste garantiscono una puntuale interazione attiva con il territorio: scuole, enti di formazione, privato sociale e l'intera comunità educante.

Tra le attività realizzate meritano di essere evidenziate la realizzazione del Salone dello Studente Junior e Young, il potenziamento e la ridefinizione delle attività di Orientamento nelle secondarie di secondo grado e i percorsi per le competenze trasversali e l'Orientamento.

Budget assegnato euro 4.000,00

Il progetto è stato realizzato e gli obiettivi sono stati rendicontati dettagliatamente in base all'impegno delle risorse umane. L'importo complessivamente erogato ai dipendenti interessati è pari ad euro 4.000,00.

4) Progetto strategico di ente

Ha coinvolto tutti i dipendenti ed è stato concepito per assicurare una maggiore ottimizzazione e una strutturale revisione dei processi operativi connessa all'efficientamento dell'organizzazione del Comune di Cremona, nell'ottica di consentire la transizione al digitale da realizzarsi in coerenza con il Piano Triennale per l'Informatica, anche attraverso l'utilizzo degli investimenti messi a disposizione dal PNRR. In base alle previsioni del Contratto Integrativo, in aggiunta alle risorse destinate a preventivo, sono state destinate ulteriori risorse, pari ad euro 5.589,84 a vantaggio di tutto il personale dell'ente non dirigente e non titolare di EQ

Budget assegnato euro 45.589,00

Gli obiettivi del progetto sono stati raggiunti anche oltre il preventivato con un coinvolgimento attivo di tutto il personale anche con interventi e azioni sfidanti. Le risorse erogate ammontano ad € 43.589,84.

TABELLA DI SINTESI

	DESCRIZIONE	Numero di dipendenti beneficiari dell'incentivo	Premio massimo attribuito	Premio minimo attribuito	TOTALE PREVENTIVO	TOTALE CONSUNTIVO
1	Potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.	35	6.860,00	95,44	60.000,00	50.646,26
2	Servizio di ristorazione scolastica	23	3.000,00	450,00	20.000,00	20.000,00
3	Progetto di potenziamento delle attività di Orientamento nelle scuole secondarie di primo grado	4	1.000,00	500,00	4.000,00	4.000,00
4	Progetto strategico di ente	445	640,00	40,00	38.000,00	43.589,84

Nella tabella che segue sono evidenziati i dati relativi alla **distribuzione del compenso incentivato** per il personale non dirigente 2022:

Punteggio minimo attribuito	18
Punteggio medio attribuito	47,89
Punteggio massimo attribuito	50
Premio minimo distribuito (al netto degli importi del bilanciamento leggi speciali)	€ 521,21
Premio medio distribuito (al netto degli importi di correlazione – Leggi speciali)	€ 912,10
Premio massimo distribuito (con maggiorazione)	€ 1.271,66
Premio massimo distribuito (senza maggiorazione)	€ 970,66
Maggiorazione Premio Individuale	€ 300,99

(i dati si riferiscono ai compensi liquidati a seguito delle valutazioni effettuate)