



**CITTÀ DI ALESSANDRIA**

Controllo di Gestione

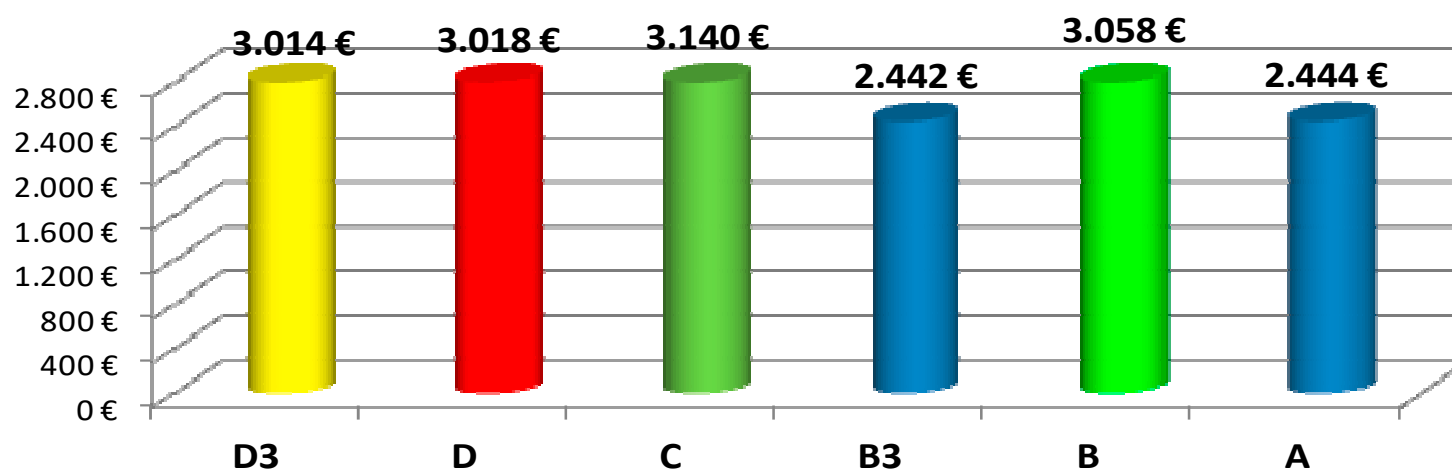
# Analisi Produttività e Responsabilità

Personale del comparto

Settembre 2023

Centro Stampa Comunale

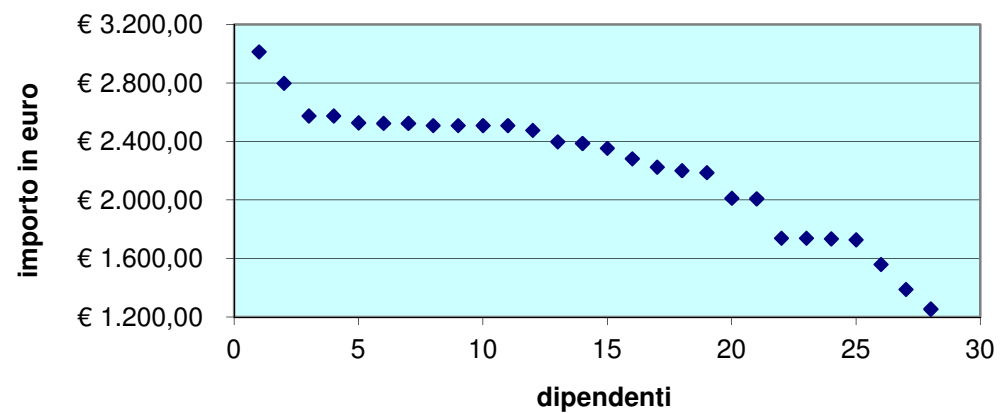
### **Produttività 2022 - importi lordi massimi in euro erogati pro capite per categoria giuridica**



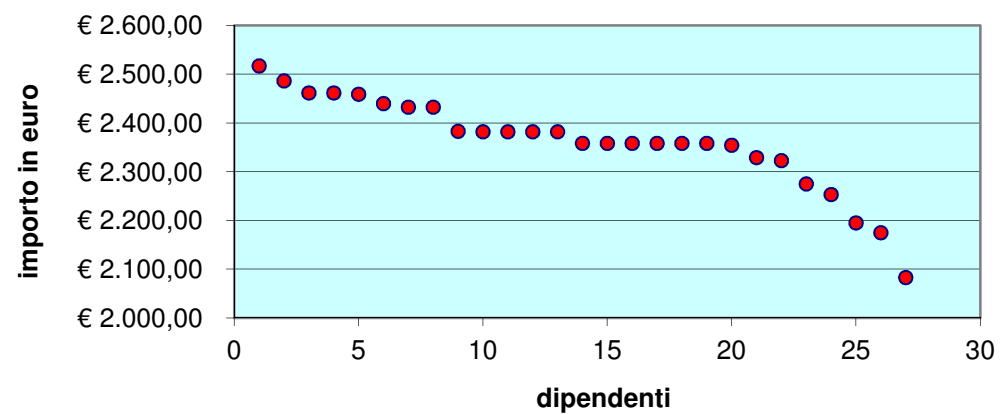
Nel grafico, per ciascuna categoria, è indicato l'importo lordo massimo pro capite della produttività erogata per l'esercizio 2022. Si evidenzia che, anche nel 2022, ad alcuni dipendenti, individuati dai propri dirigenti/responsabili, è stato attribuito un ulteriore emolumento (eccellenza) che ha implementato l'importo lordo della produttività loro spettante (vedi art.16 del Contratto collettivo integrativo 2019-2021 allegato a margine della presente analisi).

Nei grafici seguenti, con riferimento alla produttività degli anni 2020 e 2022, è rappresentata la dispersione degli importi lordi pro capite per categoria giuridica (tendenzialmente non sono state prese in considerazione le somme attribuite ai part time, quelle ridotte a fronte di altre indennità, nonché le assegnazioni in corso d'anno; per approfondimenti vedi artt.15 e 17 del Contratto collettivo integrativo 2019-2021 allegato a margine della presente analisi). Tale rappresentazione grafica evidenzia chiaramente quanto sopra già specificato riguardo agli emolumenti aggiuntivi (eccellenza) attribuiti ad alcuni dipendenti.

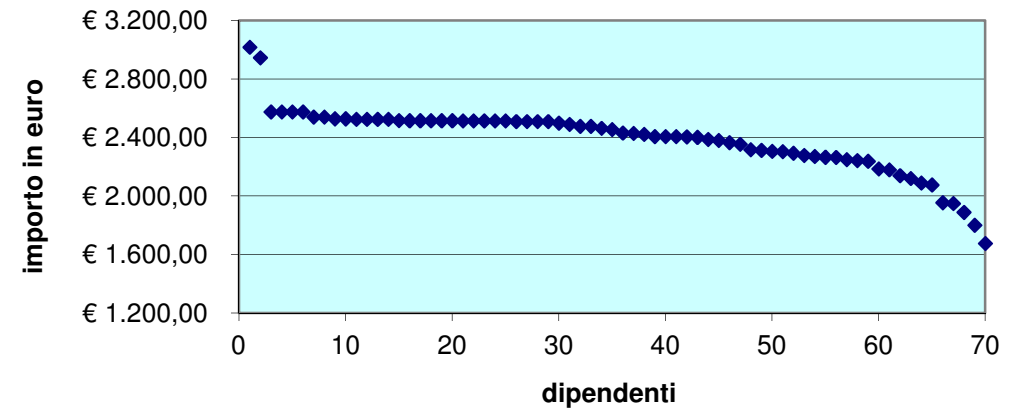
**Dipendenti cat. D3 - Dispersione Produttività 2022**



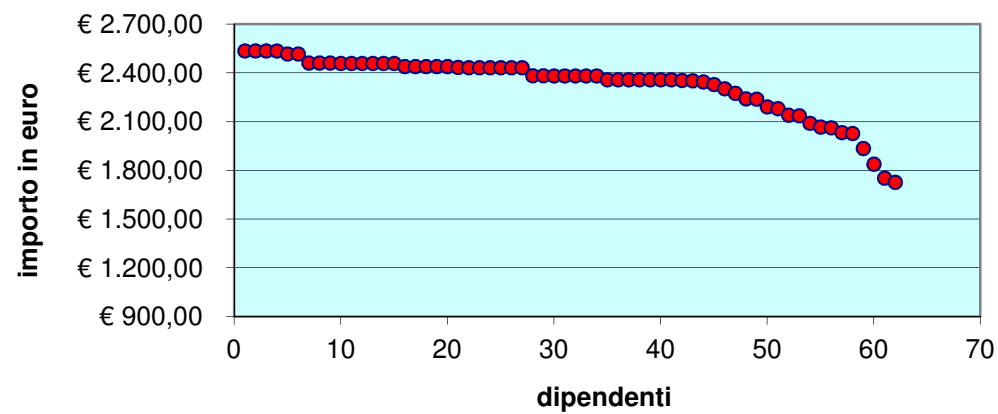
**Dipendenti cat. D3 - Dispersione Produttività 2020**



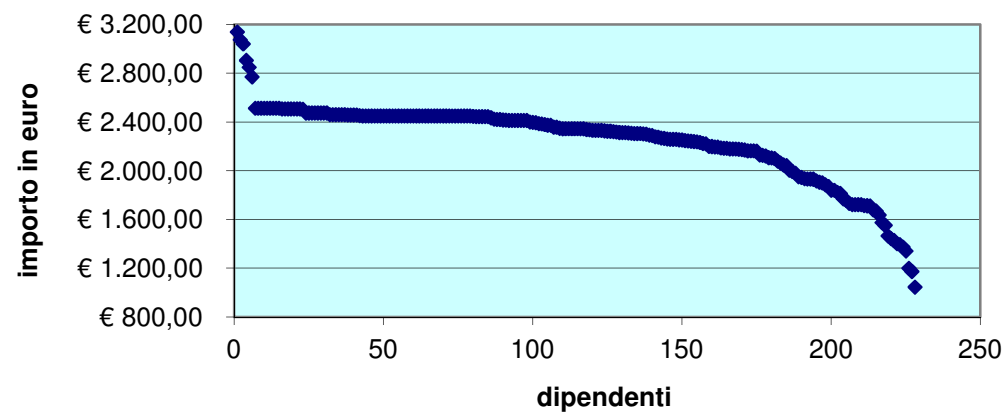
**Dipendenti cat. D - Dispersione Produttività 2022**



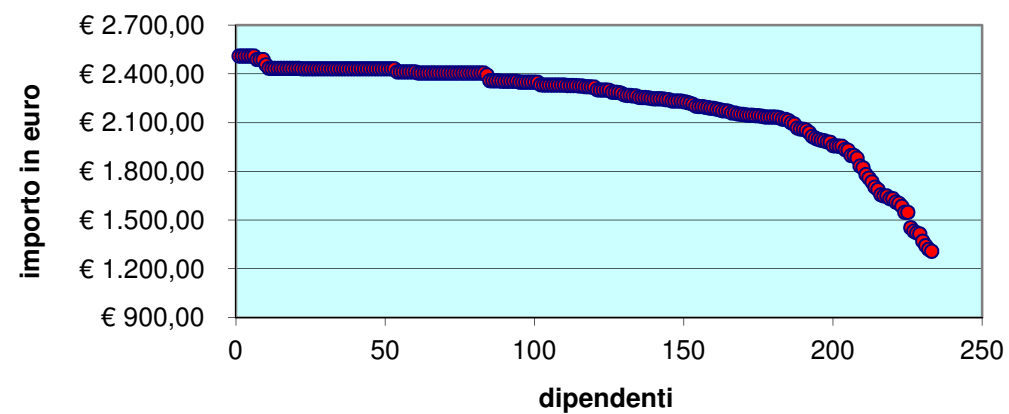
**Dipendenti cat. D - Dispersione Produttività 2020**



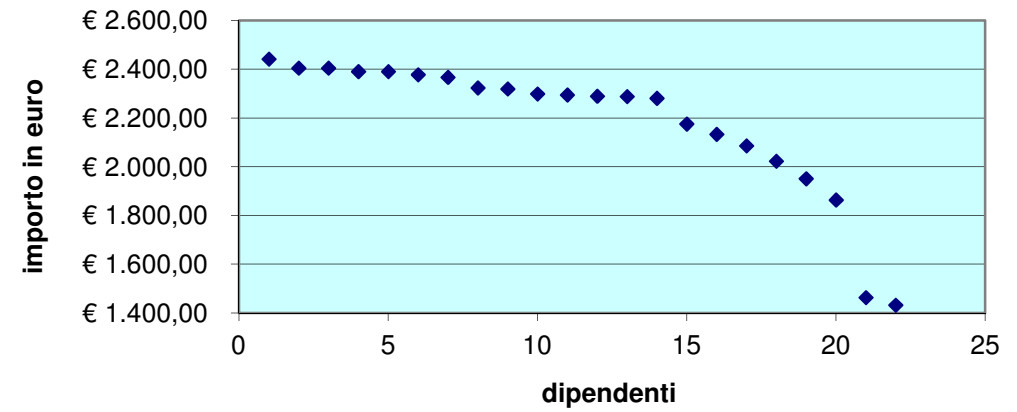
**Dipendenti cat. C - Dispersione Produttività 2022**



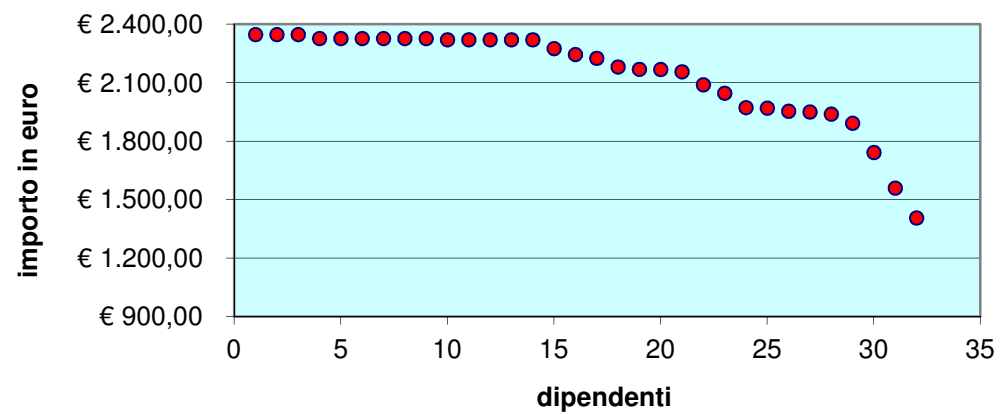
**Dipendenti cat. C - Dispersione Produttività 2020**



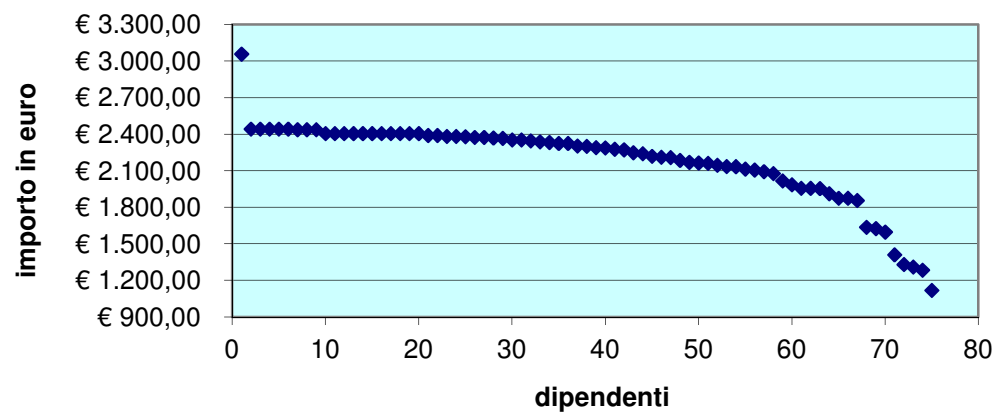
**Dipendenti cat. B3 - Dispersione Produttività 2022**



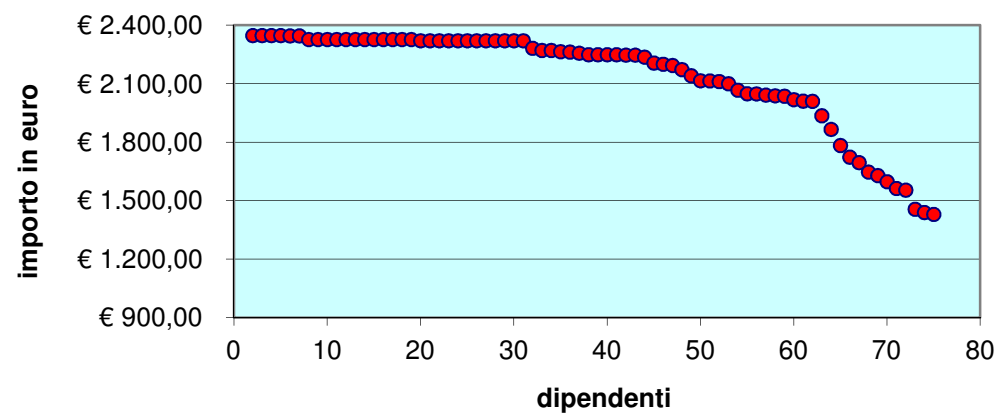
**Dipendenti cat. B3 - Dispersione Produttività 2020**



**Dipendenti cat. B - Dispersione Produttività 2022**

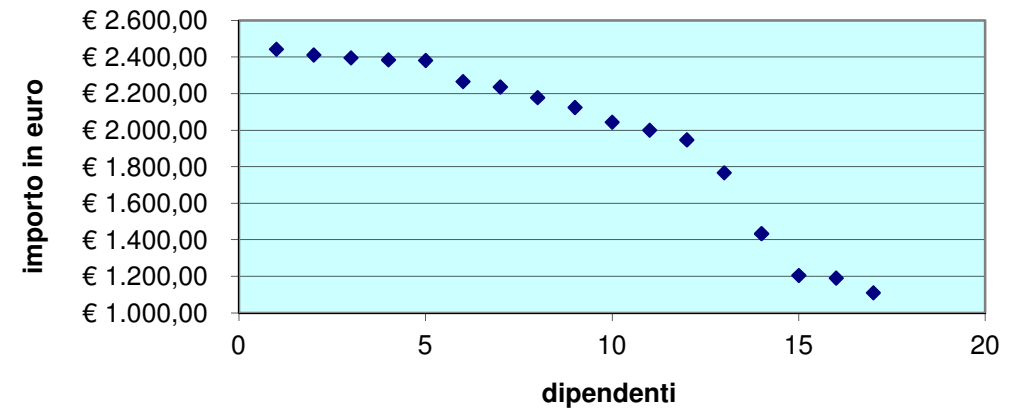


**Dipendenti cat. B - Dispersione Produttività 2020**

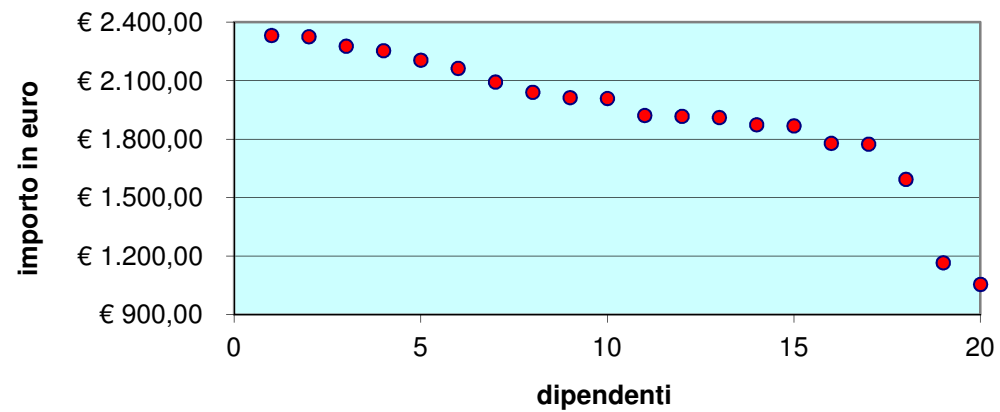




**Dipendenti cat. A - Dispersione Produttività 2022**

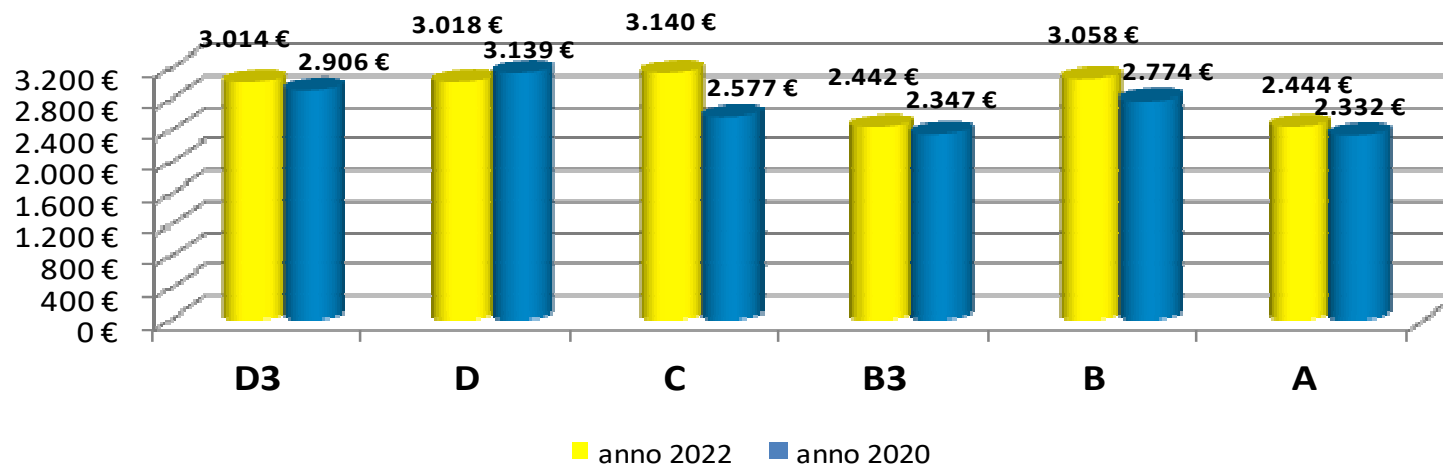


**Dipendenti cat. A - Dispersione Produttività 2020**



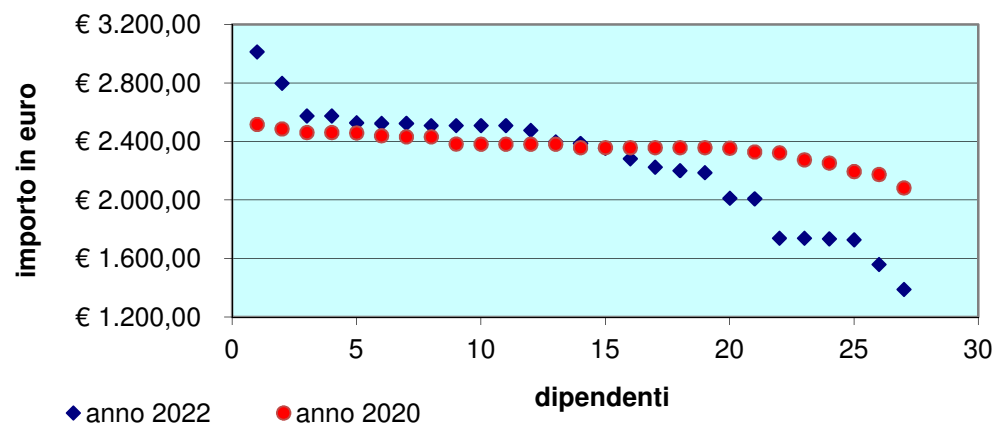
## Confronto Produttività 2020-2022

### importi lordi massimi in euro erogati pro capite per categoria giuridica

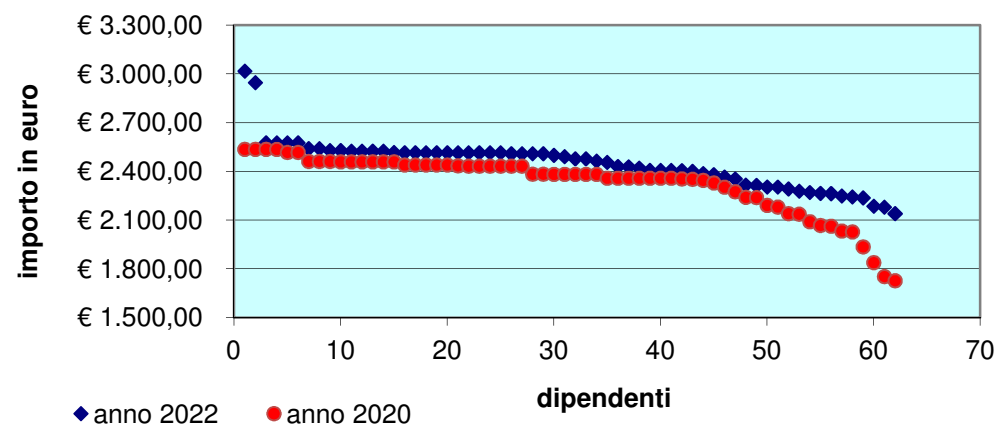


Dal grafico sopra riportato, si evince innanzitutto che la "forbice" del tetto massimo del "premio" lordo pro capite, erogato per gli anni 2020 e 2022 ai dipendenti delle diverse categorie giuridiche, non è molto significativa. Nel biennio considerato si constata poi l'incremento degli importi lordi massimi della produttività per ciascuna categoria. Di rilievo, però, come già specificato, il fatto che, anche nel 2022, soltanto ad alcuni dipendenti, individuati dai propri dirigenti/responsabili, è stato attribuito un ulteriore emolumento (eccellenza) che ha implementato l'importo lordo della produttività loro spettante (vedi art. 16 del Contratto collettivo integrativo 2019-2021, allegato a margine della presente analisi), come si evince dai grafici che seguono, in cui è rappresentata la dispersione degli importi lordi pro capite per categoria giuridica messa a confronto per il biennio considerato.

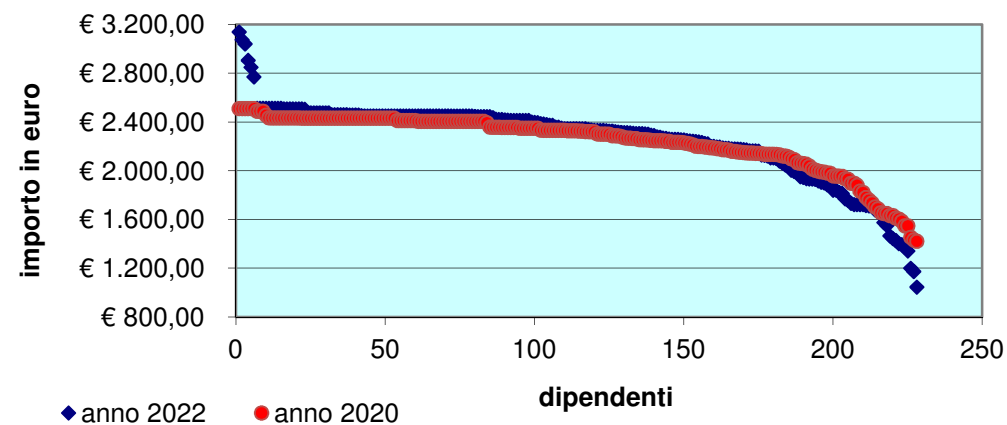
**Dipendenti cat. D3**  
**Dispersione Produttività 2020-2022**



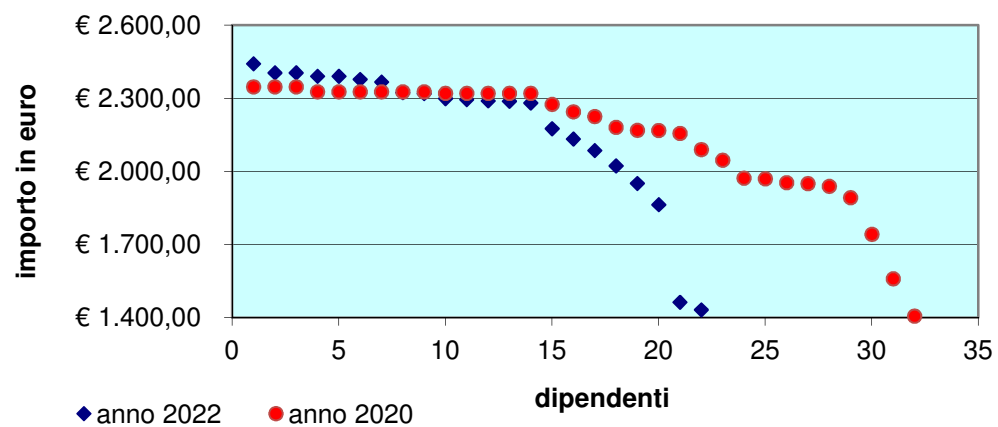
**Dipendenti cat. D**  
**Dispersione Produttività 2020-2022**



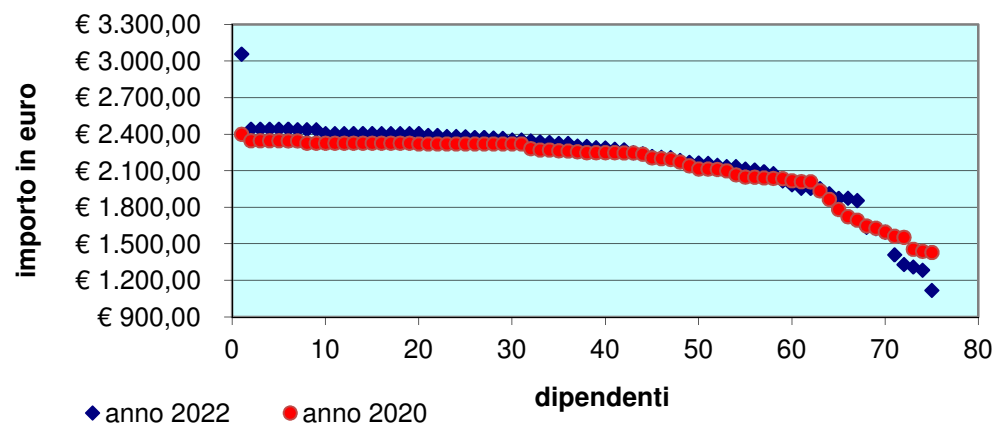
**Dipendenti cat. C**  
**Dispersione Produttività 2020-2022**



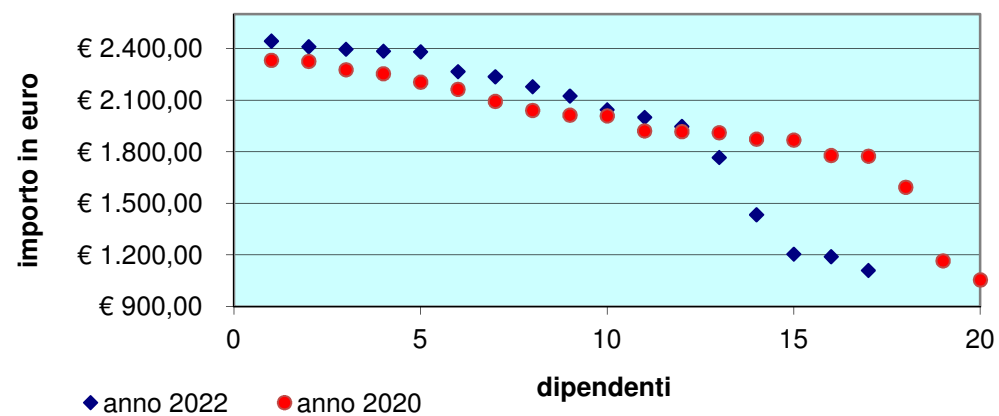
**Dipendenti cat. B3**  
**Dispersione Produttività 2020-2022**



**Dipendenti cat. B**  
**Dispersione Produttività 2020-2022**



**Dipendenti cat. A**  
**Dispersione Produttività 2020-2022**



SPECIFICHE RESPONSABILITA' ATTRIBUITE NEL 2022						* *
categoria giuridica	importo max pro capite in euro	n° responsabilità attribuite nel corso del 2022	n° dipendenti in servizio al 02/01/2022	n° dipendenti in servizio al 31/12/2022	% attribuzione responsabilità	
D3	2.700,00	29	30	27	100%	
D	2.700,00	71	77	80	89%	
C	1.800,00	151	235	230	66%	
B3	1.678,00	15	26	24	63%	
B	1.678,00	23	78	77	30%	
<b>tot</b>		<b>289</b>	<b>446</b>	<b>438</b>		
<p>Il numero dei dipendenti del comparto in servizio al 31/12/2022 era pari a 455 unità a t.i. (compresi i dipendenti di cat. A ed esclusi i dirigenti e i titolari di P.O.), mentre il numero dei dipendenti del comparto in servizio al 02/01/2022 era pari a 464 unità a t.i. (compresi i dipendenti di cat. A ed esclusi i dirigenti e i titolari di P.O.), pertanto le specifiche responsabilità sono state attribuite al 65% del personale dell'Ente potenzialmente assegnatario (esclusi i dirigenti a t.i., i titolari di Posizione Organizzativa e i dipendenti di categoria A).</p> <p>* ai dipendenti di cat. D3 e D con specifiche responsabilità vanno aggiunti quelli responsabili di P.O.</p>						

CITTA' DI ALESSANDRIA				
	anno 2008	anno 2018	anno 2020	anno 2022
n° abitanti	93.676	94.017	92.974	93.132
n° dipendenti	760	564	490	472
n° dirigenti t.i.	12	7	5	4
n° dipendenti con responsabilità:				
P.O.		7	9	13
Servizio	72			
Ufficio	131			
specifiche responsabilità		289	259	289
procedimento	60			
processo	32			
coordinamento	7			
<b><i>totale n° dipendenti con responsabilità</i></b>	<b><u>302</u></b>	<b><u>296</u></b>	<b><u>268</u></b>	<b><u>302</u></b>
<u>n° dipendenti con responsabilità (escluse P.O.)</u>	<b>40,4%</b>	<b>52,5%</b>	<b>54,4%</b>	<b>63,5%</b>
n° dipendenti (esclusi dirigenti e P.O.)				
importo globale in euro delle indennità per le responsabilità (non comprendente le somme erogate per posizione e risultato delle P.O.)	<b>350.000,00</b>	<b>343.679,00</b>	<b>381.220,00</b>	<b>405.638,06</b>

fonte: estrazione dati dell'Ufficio Organizzazione/Ufficio Sistema informativo del Personale



## **Contratto collettivo integrativo 2019-2021 – Città di Alessandria**

### **Art. 15 – Criteri per la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale**

1. Ai fini della corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale, si definisce il concetto di “performance” come risultato qualitativo quantitativo aggiuntivo nell'erogazione dei servizi comunali, di livello apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, ed il relativo compenso, quale remunerazione dell'effettivo miglioramento dei servizi comunali.
2. Il sistema di valutazione delle prestazioni lavorative dei Dipendenti ai fini della corresponsione dell'incentivazione alla “Performance organizzativa e individuale” si compone di due Aree di valutazione:
  - a. l'area degli obiettivi gestionali assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza (performance organizzativa);
  - b. l'area dell'apporto lavorativo individuale (performance individuale).
3. Per l'incentivazione alla “performance organizzativa e individuale” vengono assegnate risorse economiche ai diversi Settori/ Servizi Autonomi, commisurate alla composizione del personale nelle diverse categorie ed alla consistenza numerica alla data del 31/12 dell'anno di riferimento del processo di valutazione, ricomprendendo anche il personale cessato dal servizio.
4. Nell'ambito di ogni Settore/Servizio Autonomo, le risorse destinate all'incentivazione alla “performance organizzativa e individuale” sono erogate attraverso il processo di valutazione e vengono così ripartite:
  - Quota a) - pari al 30% del budget - destinata all'incentivazione della “performance organizzativa” nell'ambito dell'area relativa agli obiettivi gestionali, da corrispondere sulla base del fattore 1 della scheda di valutazione;
  - Quota b) – pari al 70% del budget - destinata all'incentivazione della “performance individuale”, da corrispondere sulla base dei fattori 2, 3 e 4 della scheda di valutazione;
5. La performance organizzativa – di cui alla suddetta Quota a) - è collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati alla struttura a seguito dell'assegnazione degli obiettivi di PEG al Dirigente / Responsabile di Servizio autonomo e dal Dirigente /Responsabile di Servizio autonomo alla struttura stessa.
6. A seguito dell'assegnazione al Dirigente / Responsabile di Servizio Autonomo degli obiettivi di PEG, questi provvede a rielaborare gli obiettivi in esso contenuti e ad assegnarli al personale della struttura, il quale collaborerà al loro raggiungimento, secondo i principi di condivisione evidenziati nel processo di valutazione.



7. Il Dirigente/Responsabile di Servizio Autonomo può assegnare ulteriori obiettivi precedentemente discussi con il personale della struttura al fine di aumentare la dimensione quantitativa e qualitativa delle attività istituzionali espletate, da individuarsi all'interno dei seguenti ambiti:
  - aumento quantità di attività ordinaria;
  - miglioramento qualitativo delle stesse oggettivamente documentato;
  - sviluppo dell'innovazione amministrativa o tecnologica, anch'essa documentata.
8. A tutti i dipendenti della struttura sarà assegnato almeno un obiettivo entro 30 giorni dall'approvazione del PEG; in caso di inadempimento o di tardivo adempimento da parte del Dirigente / Responsabile di Servizio Autonomo, il dipendente sarà valutato per l'intero budget sulla quota a). Del mancato o tardivo adempimento sarà data informazione al Nucleo di Valutazione.
9. La performance individuale – di cui alla suddetta Quota b) - viene corrisposta a ciascun Dipendente attraverso il processo valutazione svolto dal Dirigente / Responsabile di Servizio Autonomo, in applicazione dei fattori di valutazione attinenti "l'Area dell'apporto lavorativo individuale", contenuti nell'apposita scheda di valutazione.
10. I compensi relativi ai premi di performance collettiva ed individuale sono proporzionalmente ridotti per coloro i quali non hanno lavorato per l'intero anno di riferimento. Rispetto al parametro della presenza in servizio, nel computo delle assenze viene individuata una franchigia pari a 15 gg. di assenza, anche non continuativi; dal 16esimo giorno e fino al 30esimo giorno, il periodo di assenza viene conteggiato interamente e la quota viene proporzionalmente ridotta; quando il totale delle assenze supera i 30 gg., anche non continuativi si applica la riduzione per l'intero periodo.
11. Ai fini del computo delle assenze, sono inoltre conteggiate come presenza effettiva le seguenti tipologie di assenza:
  - In caso di gravi patologie: terapie temporaneamente invalidanti, i giorni di ricovero ospedaliero e di day Hospital, certificati dall'ASL competente;
  - Assemblee sindacali;
  - Permesso donazione sangue;
  - Presenza ai seggi elettorali;
  - Assistenza ai sensi della Legge n. 104/92;
  - Permessi mensili e orario ai sensi della Legge n. 104/92;
  - Congedo di maternità;
  - Congedi parentali;
  - Infortunio;
  - Distacchi e permessi sindacali;
  - Permesso Giudice Popolare;
  - Congedo straordinario Protezione Civile;
  - Testimonianza presso Tribunale;
12. La quota complessiva individuale non potrà essere superiore all'1,5 della quota media generale né inferiore alla soglia minima stabilita. La garanzia della soglia minima non trova applicazione quando il totale delle assenze supera i 30 gg., anche non continuativi.
13. Il processo di valutazione, con la relativa metodologia, così come gli eventuali ricorsi avverso la valutazione riportata dal dipendente saranno oggetto di confronto, come previsto dall'art.5, c. 2 del CCNL 21/05/2018.
14. Il personale a tempo determinato partecipa alla "performance organizzativa e individuale" a condizione che abbia prestato servizio per un periodo almeno pari a sei mesi continuativi nell'Ente, per i quali si riconferma l'incentivo nella misura del servizio prestato.

## **Art. 16 – Differenziazione del premio individuale**

1. Secondo quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21/05/2018, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate (al massimo quantificabile nel 3% del personale in servizio per l'anno 2019 eventualmente elevabile per gli anni successivi) è attribuita una maggiorazione del premio individuale.
2. La misura della maggiorazione al singolo dipendente è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale inquadrato nella medesima categoria

## **Art. 17 - Criteri per il cumulo tra premi correlati alla performance organizzativa e individuale e incentivazioni diverse ( da rivedere col sindacato)**

I compensi diretti ad incentivare attività e prestazioni previste da specifiche norme di legge ovvero forme di incentivazione erogate dall'Ente o derivanti da soggetti e/o Enti diversi, sono regolati da criteri e modalità di erogazione definiti con accordi separati attraverso la contrattazione settoriale e sono liquidati interamente ai percettori. Al fine di attuare un'equa distribuzione delle risorse incentivanti a tutto il personale ed evitare che i percettori di somme, previste da specifiche norme di legge ovvero forme di incentivazione erogate dall'Ente o derivanti da soggetti e/o Enti diversi, effettuino il cumulo di tali somme con la performance, vengono fissati i seguenti criteri:

- 1) Qualora la somma tra la performance spettante e l'importo dovuto a compensi diretti ad incentivare attività e prestazioni previste da specifiche norme di legge o ovvero forme di incentivazione erogate dall'Ente o derivanti da soggetti e/o Enti diversi, risulti minore dell'importo massimo della performance erogabile non verrà eseguita alcuna decurtazione.
- 2) Tale riduzione raggiungerà al massimo il 30% della performance spettante qualora la somma eccedente l'importo massimo della performance erogabile, risulti essere maggiore o uguale alla performance spettante.
- 3) Se poi la somma tra la performance spettante (ottenuto dopo aver applicato la decurtazione di cui al punto precedente), e l'importo dovuto ai suddetti compensi risulti essere ancora maggiore di Euro 5.164,57, allora la sola performance verrà ulteriormente ridotto di una cifra pari al 50% della nuova eccedenza.

Tale riduzione raggiungerà al massimo il 50% della performance (ottenuto dopo aver applicato la decurtazione) qualora l'eccedenza risulti essere maggiore o uguale alla stessa performance ottenuto dopo aver applicato la decurtazione di cui al punto precedente.

## Art. 26 Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità annua di importo non superiore a **€ 1.800** (cat. C e B) e non superiore a **€ 2.700** (cat. D);
2. L'istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione integrativa, nell'ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra i Settori/Servizi Autonomi dell'Ente è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna presso i Dirigenti/Responsabili di Servizio Autonomo destinata a definire i rispettivi budgets di spesa.
3. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate;
4. Al personale di cat. D, non incaricato di posizione organizzativa, e al personale di cat. C e B in particolari posizioni di lavoro, può essere corrisposta una indennità collegata al riconoscimento di specifica responsabilità, da conferirsi da parte del Dirigente/Responsabile di Servizio autonomo con proprio atto formale sulla base della compilazione, per ciascun dipendente destinatario dell'incarico, di una apposita scheda, che individua i fattori ed i relativi pesi e valori, secondo il contenuto della seguente griglia:

Posizione di lavoro di responsabilità di 1° livello (riconducibile al personale di cat. C e B)	Da 700 a 1.800 euro
FATTORI	
1. responsabilità di gestione di unità organizzative semplici 2. responsabilità di istruttoria nei procedimenti amministrativi del Settore o di processo 3. responsabilità per conduzione e/o coordinamento gruppi di lavoro 4. responsabilità di funzioni plurime e/o attività di sportello aperto al pubblico per almeno 12 ore settimanali 5. specializzazione richiesta dai compiti affidati	

Posizione di lavoro di responsabilità di 2° livello (riconducibile al personale di cat. D)	Da <b>1.000 a 2.700</b> <b>euro</b>
FATTORI	
1. responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici complessi assegnati dal Dirigente / Responsabile di Servizio autonomo. 2. responsabilità di realizzazione di attività complesse o che richiedono conoscenze specialistiche. 3. responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche e/o attività di sportello aperto al pubblico per almeno 12 ore settimanali 4. responsabilità di procedimento amministrativo (ad esclusione dell'emanazione dell'atto finale) o di processo complesso. 5. responsabilità correlata all'attività sostitutiva del Dirigente / Responsabile di Servizio autonomo	