



Città metropolitana
di Venezia

Area Risorse Umane

**RELAZIONE SUL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL
PERSONALE DIPENDENTE DELLA CITTA' METROPOLITANA
DI VENEZIA**

2024

La presente relazione è composta dalle seguenti parti:

- 1- Parte prima – Sistema di valutazione applicato a partire dall’anno 2020;
- 2- Parte seconda - Aggregazioni statistiche e dati a confronto;
- 3- Parte terza – Dati Dirigenti anno 2024.

PARTE PRIMA

SISTEMA UNICO DI VALUTAZIONE APPLICATO DALL’ANNO 2020 AI DIRIGENTI, ALLE ELEVATE QUALIFICAZIONI (EX P.O.) ED AL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI.

VALORIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DEI COMPORAMENTI PROFESSIONALI

A. Gli obiettivi della performance sono valorizzati attraverso i seguenti criteri generali:

1. Il Sindaco metropolitano assegna a ciascun obiettivo **strategico generale e/o specifico** inserito nella SeS, in base alle priorità del suo programma di governo, uno tra i seguenti coefficienti:
 - a. coefficiente 1,4;
 - b. coefficiente 1,2;
 - c. coefficiente 1.
2. Il Sindaco metropolitano assegna a ciascun obiettivo **operativo** proposto dai dirigenti ed inserito nella SeO, in base al grado di rilevanza rispetto alla realizzazione dell’obiettivo strategico di riferimento, uno dei seguenti coefficienti, che sarà combinato con quello di cui al precedente punto 1:
 - a. coefficiente 1,4;
 - b. coefficiente 1,2;
 - c. coefficiente 1.

B. I comportamenti professionali richiesti ai dipendenti sono valorizzati attraverso i seguenti criteri generali, ai quali attribuire il medesimo peso valutativo:

1. **per i dirigenti**

- a. capacità propositiva ed apporto all'innovazione, con particolare riferimento ad iniziative autonomamente intraprese o frutto di eventuali obiettivi individuali assegnati dal Sindaco metropolitano o dal Direttore generale nella scheda individuale;
- b. conduzione di gruppo, con particolare riferimento alle capacità di differenziazione nella valutazione della performance individuale dei rispettivi collaboratori, da stimare in base al grado di approfondimento, congruità e coerenza ricavabile dalla motivazione dei relativi giudizi sui singoli parametri valutativi di riferimento;
- c. conformità allo stile direzionale richiesto e preventivamente definito dall'amministrazione.

2. per i funzionari e la elevata qualificazione:

- a. contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi del servizio di riferimento, secondo indicazioni preventivamente definite nella scheda individuale;
- b. capacità propositive ed organizzative del lavoro di gruppo;
- c. competenze e capacità professionali dimostrate;
- d. obiettivi individuali assegnati dal rispettivo dirigente.

3. per gli altri dipendenti:

- a. contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi del servizio di riferimento, secondo indicazioni preventivamente definite nella scheda individuale;
- b. spirito collaborativo, capacità propositive, flessibilità di impiego e disponibilità al lavoro di gruppo;
- c. competenze e capacità professionali dimostrate;
- d. obiettivi individuali assegnati dal rispettivo dirigente.

I parametri, le percentuali ed i coefficienti inseriti nella presente Sezione sono annualmente variabili, previo confronto previsto dal vigente CCNL.

PREMIALITA' CORRELATA ALLA PERFORMANCE

I premi annuali correlati alla performance sono quantificati in base ai seguenti criteri generali:

A. Per i dirigenti:

1. Il fondo destinato al risultato viene ripartito in base alle seguenti percentuali:
 - a) per il 40% all'incentivazione del raggiungimento degli obiettivi operativi;
 - b) per il 30% all'incentivazione del raggiungimento degli obiettivi gestionali attribuiti con il P.P./P.d.O.;
 - c) per il rimanente 30% all'incentivazione dei comportamenti professionali.
2. le quote individuali sono quindi rispettivamente stabilite, a cura del Sindaco metropolitano:

- quota sub a): in proporzione al valore medio del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati al medesimo dirigente e per la parte di quota da questi generata in base ai coefficienti;
- quota sub b): in proporzione al valore medio del grado di raggiungimento medio degli obiettivi gestionali di ciascun servizio assegnato al medesimo dirigente;
- quota sub c): mediante attribuzione dei seguenti importi, determinati dalla combinazione della valutazione ottenuta con riferimento ai singoli criteri generali dedotta nella scheda individuale:
 - 1) conforme alle aspettative: importo pieno;
 - 2) di eccellenza: importo del 30% superiore;
 - 3) migliorabile rispetto alle aspettative: importo del 30% inferiore;
 - 4) non conforme alle aspettative: importo zero.

La valutazione di non conformità rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 55-*quater*, comma 1, lettera f-*quinquies*, del d.lgs 30 marzo 2001, n. 165.

L'attribuzione degli importi sub 2), 3) e 4) va puntualmente motivato con riferimento ai singoli criteri prestabiliti nella scheda individuale.

Le economie che si realizzano a seguito del mancato raggiungimento, in tutto od in parte, degli obiettivi e comportamenti di cui al precedente punto 1, rientrano nella disponibilità dell'Ente.

B. per i funzionari con elevata qualificazione:

1. Il fondo destinato al risultato viene ripartito in quote individuali nella misura contrattualmente definita, da destinare, in base alle seguenti percentuali:
 - a) per il 60%, all'incentivazione del raggiungimento degli obiettivi gestionali del servizio di riferimento previsti nel P.P./PdO;
 - b) per il rimanente 40%, all'incentivazione dei comportamenti professionali.
2. Le quote di cui al precedente punto 1 vengono attribuite, a cura dei dirigenti di riferimento:
 - quota sub a, in proporzione al valore medio del grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali del servizio di riferimento previsti nel P.P./PdO;
 - quota sub b, mediante attribuzione dei seguenti importi, determinati dalla combinazione della valutazione ottenuta con riferimento ai singoli criteri generali dedotta nella scheda individuale:
 1. conforme alle aspettative: importo pieno;
 2. migliorabile rispetto alle aspettative: importo del 30% inferiore;
 3. non conforme: alle aspettative: importo zero.

La valutazione di non conformità alle aspettative rileva ai fini della conferma dell'incarico di posizione organizzativa e dell'irrogazione del licenziamento disciplinare, ai sensi dell'art. 55-*quater*, comma 1, lettera f-*quinquies*, del d.lgs 30 marzo 2001, n. 165.

L'attribuzione degli importi sub 2) e 3) va puntualmente motivato con riferimento ai singoli criteri prestabiliti nella scheda individuale di valutazione.

C. Per il rimanente personale:

1. la parte del fondo risorse decentrate per il personale del comparto complessivamente destinata alla performance (art. 80, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 16.11.2022, viene ripartita in quote individuali da destinare, in base alle seguenti percentuali:
 - a) per il 50%, all'incentivazione del raggiungimento degli obiettivi gestionali del servizio di riferimento previsti nel P.P./PdO;
 - b) per il rimanente 50%, all'incentivazione dei comportamenti professionali, applicando i seguenti coefficienti, per la contabilizzazione delle quote individuali spettanti
 - categoria D: coefficiente 1,16;
 - categoria C: coefficiente 1;
 - categoria B: coefficiente 0,83.
2. Le quote di cui al precedente punto 1 vengono attribuite, a cura dei dirigenti di riferimento:
 - quota sub a), corrispondente alla performance organizzativa, in proporzione al valore medio del grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali del servizio di riferimento previsti nel P.P./PdO;
 - quota sub b), corrispondente alla performance individuale, mediante attribuzione dei seguenti importi, determinati dalla combinazione della valutazione ottenuta con riferimento ai singoli criteri generali dedotta nella scheda individuale:
 1. conforme alle aspettative: importo pieno;
 2. di eccellenza: maggiorato ex art. 81 vigente CCNL;
 3. migliorabile rispetto alle aspettative: importo del 30% inferiore;
 4. non conforme alle aspettative: importo zero;

Ciascun dirigente deve individuare tra i dipendenti di rispettiva assegnazione (esclusi gli incaricati di posizione organizzativa), nella percentuale del 10%, arrotondata all'unità superiore (salvo diversa percentuale annualmente stabilita in sede di contrattazione decentrata), coloro che hanno tenuto un comportamento professionale corrispondente al giudizio di eccellenza, per la corresponsione della maggiorazione prevista dall'art. 81 del vigente CCNL di comparto, da calcolarsi nella misura del 30% sul valore medio pro capite dei premi corrispondenti alla performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente (salvo diversa percentuale annualmente stabilita in sede di contrattazione integrativa).

L'attribuzione degli importi sub 2), 3) e 4) va puntualmente motivato con riferimento ai singoli criteri nella scheda individuale di valutazione.

La valutazione di non conformità alle aspettative rileva ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare, ai sensi dell'art. 55-*quater*, comma 1, lettera f-*quinquies*, del d.lgs 30 marzo 2001, n. 165.

I parametri, le percentuali ed i coefficienti inseriti nella presente Sezione sono annualmente variabili previo confronto previsto dal vigente CCNL.

Le economie che si realizzano in applicazione dei criteri di premialità definiti nella presente Sezione, parti B e C:

- per la parte connessa alla performance organizzativa, vengono acquisite al rispettivo fondo del successivo esercizio, fatti salvi i limiti di legge o del CCNL;
- per la parte connessa alla performance individuale, viene redistribuita nello stesso esercizio, rispettivamente tra le posizioni organizzative ed il personale del comparto, in proporzione alla valutazione complessiva da ciascuno riportata e nell’ambito della rispettiva area/servizio di appartenenza, al pari delle altre economie.

Sono fatti salvi gli abbattimenti delle quote incentivanti individuali connessi alla performance stabiliti in sede di contrattazione decentrata integrativa per effetto dell’attribuzione di somme derivanti da altri istituti incentivanti.

PARTE SECONDA

A) AGGREGAZIONI STATISTICHE – DATI A CONFRONTO – FUNZIONARI CON ELEVATA QUALIFICAZIONE E PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI.

Nella presente sezione sono stati inseriti in forma aggregata, distinti per categoria, i dati relativi alla distribuzione del personale nelle varie fasce di punteggio.

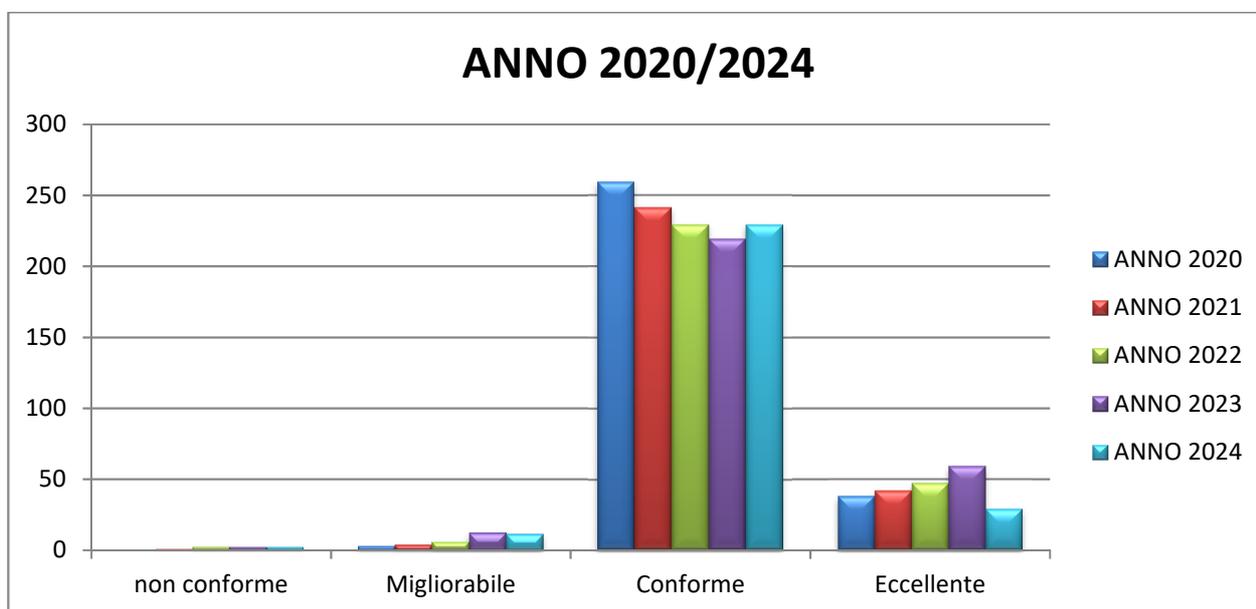
La seguente tabella 1) riporta, per gli anni 2020-2024, il numero dei dipendenti valutati per ciascun anno e la distribuzione degli stessi per fascia di valutazione.

Tab 1)

| | TOT. DIPENDENTI VALUTATI | FASCE DI VALUTAZIONE | | | | |
|-----------|--------------------------------|----------------------|--------------|--------------|----------|------------|
| | | <i>n. dipendenti</i> | non conforme | Migliorabile | Conforme | Eccellente |
| ANNO 2020 | 300 | <i>n. dipendenti</i> | | 3 | 259 | 38 |
| ANNO 2021 | 288 | <i>n. dipendenti</i> | 1 | 4 | 241 | 42 |
| ANNO 2022 | 284 | <i>n. dipendenti</i> | 2 | 6 | 229 | 47 |
| ANNO 2023 | 292 | <i>n. dipendenti</i> | 2 | 12 | 219 | 59 |
| ANNO 2024 | 271 | <i>n. dipendenti</i> | 2 | 11 | 229 | 29 |

Per gli anni 2020 al 2024, la fascia di valutazione che ha registrato la maggior concentrazione nella distribuzione dei dipendenti è la fascia di valutazione “conforme”.

Fig. 1.



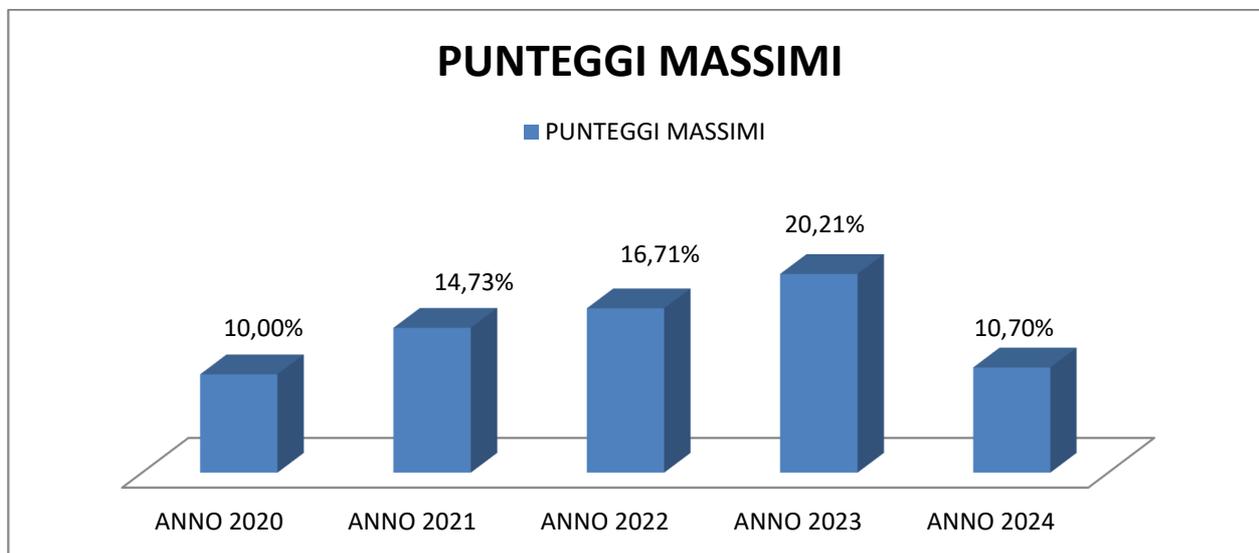
La tabella 1) e la figura 1, evidenziano in particolare:

1- **L'andamento decrescente del numero di unità di personale valutato.** Ciò in coerenza con la sensibile diminuzione del personale in servizio e la conseguente riduzione della spesa per il personale registrata dalla Città Metropolitana nel periodo di riferimento;

Tab. 2)

| | <i>TOT. DIPENDENTI VALUTATI</i> | <i>PUNTEGGI MASSIMI</i> |
|-----------|---------------------------------|-------------------------|
| ANNO 2020 | 300 | 10,00% |
| ANNO 2021 | 288 | 14,73% |
| ANNO 2022 | 284 | 16,71% |
| ANNO 2023 | 292 | 20,21% |
| ANNO 2024 | 271 | 10,70% |

Fig. 2.



Nelle tabelle seguenti è riportata, per gli anni 2020-2024, la distribuzione del personale nelle fasce di riferimento, distinta per categoria/area professionale di inquadramento.

Tab. 3)

| tot. dipendenti valutati nel 2020 | FASCE DI VALUTAZIONE | | | | | | |
|-----------------------------------|----------------------|-----------------------------|---------------|---------------|----------|------------|--------|
| | cat. | n. dipendenti per categoria | | Migliorabile | Conforme | Eccellente | |
| 300 | B | 81 | n. dipendenti | 2 | 77 | 2 | |
| | | | % | 2,47% | 95,06% | 2,47% | |
| | C | 142 | n. dipendenti | 0 | 120 | 22 | |
| | | | % | 0,00% | 84,51% | 15,49% | |
| | D | 77 | n. dipendenti | 1 | 70 | 6 | |
| | | | % | 1,30% | 90,91% | 7,79% | |
| | TOTALE | | | n. dipendenti | 3 | 267 | 30 |
| | | | | % | 1,00% | 89,00% | 10,00% |

Tab. 4)

| tot. dipendenti valutati nel 2021 | FASCE DI VALUTAZIONE | | | | | | | |
|-----------------------------------|----------------------|-----------------------------|---------------|---------------|--------------|----------|------------|--------|
| | cat. | n. dipendenti per categoria | | Non conforme | Migliorabile | Conforme | Eccellente | |
| 288 | B | 73 | n. dipendenti | 0 | 2 | 68 | 3 | |
| | | | % | 0,00% | 2,74% | 93,15% | 4,11% | |
| | C | 137 | n. dipendenti | 0 | 1 | 112 | 24 | |
| | | | % | 0,00% | 0,73% | 81,75% | 17,52% | |
| | D | 78 | n. dipendenti | 1 | 1 | 61 | 15 | |
| | | | % | 1,28% | 1,28% | 78,21% | 19,23% | |
| | TOTALE | | | n. dipendenti | 1 | 4 | 241 | 42 |
| | | | | % | 0,35% | 1,39% | 83,68% | 14,58% |

Tab. 5)

| tot. dipendenti valutati nel 2022 | cat. | n. dipendenti per categoria | FASCE DI VALUTAZIONE | | | | | |
|-----------------------------------|---------------|-----------------------------|----------------------|---------------|--------------|----------|------------|--------|
| | | | | Non conforme | Migliorabile | Conforme | Eccellente | |
| 284 | B | 70 | n. dipendenti | 1 | 4 | 58 | 7 | |
| | | | % | 1,43% | 5,71% | 82,86% | 10,00% | |
| | C | 140 | n. dipendenti | 1 | 1 | 110 | 28 | |
| | | | % | 0,71% | 0,71% | 78,57% | 20,00% | |
| | D | 74 | n. dipendenti | 0 | 1 | 61 | 12 | |
| | | | % | 0,00% | 1,35% | 82,43% | 16,22% | |
| | TOTALE | | | n. dipendenti | 2 | 6 | 229 | 47 |
| | | | | % | 0,71% | 2,12% | 80,63% | 16,54% |

Tab. 6)

| tot. dipendenti valutati nel 2023 | Area professionale | n. dipendenti per categoria | FASCE DI VALUTAZIONE | | | | | |
|-----------------------------------|---------------------------|-----------------------------|----------------------|---------------|--------------|----------|------------|--------|
| | | | | Non conforme | Migliorabile | Conforme | Eccellente | |
| 292 | Operatori esperti | 66 | n. dipendenti | 0 | 4 | 49 | 13 | |
| | | | % | 0,00% | 6,06% | 74,24% | 19,70% | |
| | Istruttori amministrativi | 142 | n. dipendenti | 1 | 5 | 107 | 29 | |
| | | | % | 0,70% | 3,52% | 75,35% | 20,42% | |
| | Funzionari ed E.Q. | 84 | n. dipendenti | 1 | 3 | 63 | 17 | |
| | | | % | 1,19% | 3,57% | 75,00% | 20,24% | |
| | TOTALE | | | n. dipendenti | 2 | 12 | 219 | 59 |
| | | | | % | 0,69% | 4,11% | 75,00% | 20,20% |

Tab.7)

| tot. dipendenti valutati nel 2024 | Area professionale | n. dipendenti per categoria | FASCE DI VALUTAZIONE | | | | | |
|-----------------------------------|---------------------------|-----------------------------|----------------------|---------------|--------------|----------|------------|--------|
| | | | | Non conforme | Migliorabile | Conforme | Eccellente | |
| 271 | Operatori esperti | 61 | n. dipendenti | 2 | 0 | 55 | 4 | |
| | | | % | 3,28% | 0,00% | 90,16% | 6,56% | |
| | Istruttori amministrativi | 154 | n. dipendenti | 0 | 9 | 130 | 15 | |
| | | | % | 0,00% | 5,84% | 84,42% | 9,74% | |
| | Funzionari ed E.Q. | 56 | n. dipendenti | 0 | 2 | 44 | 10 | |
| | | | % | 0,00% | 3,57% | 78,57% | 17,86% | |
| | TOTALE | | | n. dipendenti | 2 | 11 | 229 | 29 |
| | | | | % | 0,74% | 4,06% | 84,50% | 10,70% |

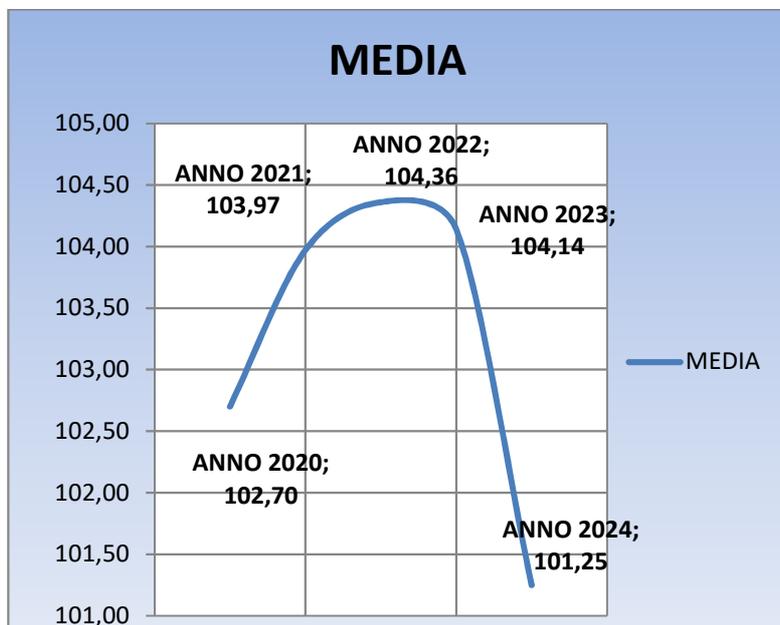
La tabella seguente, riporta il *trend* della **valutazione media**¹ registrata negli anni 2020-2024.

Tab 8)

| | ANNO 2020 | ANNO 2021 | ANNO 2022 | ANNO 2023 | ANNO 2024 |
|--------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <i>MEDIA</i> | 102,70 | 103,97 | 104,36 | 104,14 | 101,25 |
| <i>SCARTO QUADRATICO MEDIO</i> | 9,59 | 11,35 | 12,27 | 14,46 | 14,34 |

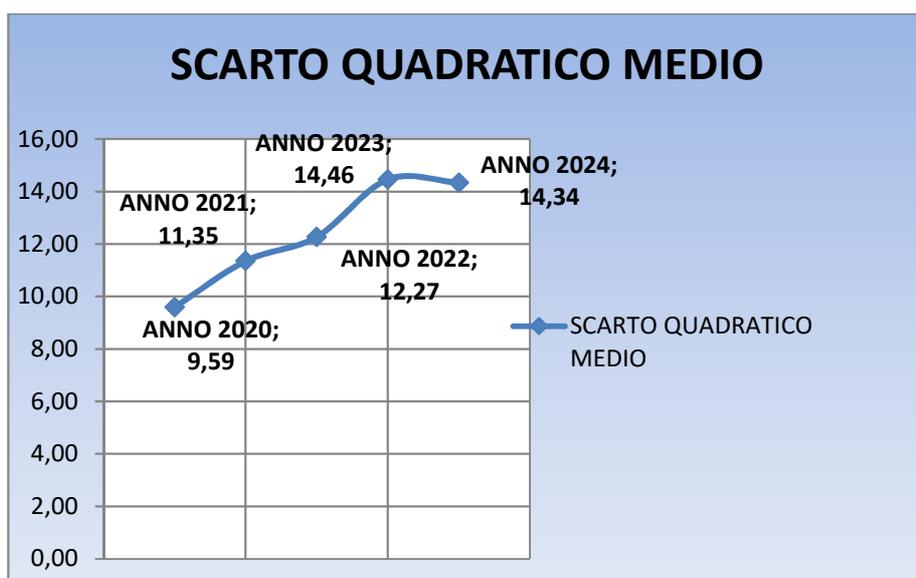
¹ La valutazione media è stata determinata come media aritmetica delle valutazioni riportate in ogni anno di riferimento.

Fig 3.



La tabella 8) riporta, alla seconda riga, i valori registrati dallo scarto quadratico medio rispetto alla valutazione media riportata alla prima riga. Lo scarto quadratico medio è stato preso quale indice di dispersione delle valutazioni rispetto al dato medio.

Fig 4.



A fronte di un incremento della valutazione media registrato nel triennio di riferimento, si rileva, per il medesimo periodo, un incremento dello scarto quadratico medio quale indice di misurazione della capacità di differenziazione nei processi di valutazione.

PARTE TERZA

A) DATI DIRIGENTI ANNO 2024:

Per l'annualità 2024 sono stati valutati 9 dirigenti compreso il Segretario Generale.

Nella tabella sotto riportata sono stati inseriti in forma aggregata i dati relativi alle valutazioni distinti per obiettivi.

| OBBIETTIVI | N. DIRIGENTI | PUNTEGGIO |
|-------------------------------|---------------------|------------------|
| OPERATIVI | 9 | 100 |
| GESTIONALI | 9 | 100 |
| | 9 | 100 |
| | 9 | 100 |
| RISPETTO TEMPI DI PAGAMENTO | 9 | 100 |
| COMPORAMENTI PROFESSIONALI | 8 | CONFORME |
| | 1 | ECCELLENTE |

Venezia, 04/08/2025

il dirigente Area risorse umane
Giovanni Braga
(documento firmato digitalmente)