

Relazione di attuazione delle performance e assegnazione dei premi correlati al personale dipendente – anno 2024

Premessa

La presente relazione di rendicontazione degli obiettivi di performance dell'Azienda speciale Consortile Dalmine Sociale per l'anno 2024 è redatta sulla base degli elementi ad oggi disponibili e riferibili all'annualità scorsa, in considerazione del fatto che il 2024 è stato il primo anno di avvio dell'Azienda stessa e che il sistema di valutazione delle performance non è ancora stato adottato.

Tuttavia, da una parte, i contenuti, seppur generali, previsti sulla materia nel Regolamento di Organizzazione, adottato con deliberazione del CdA n.3 del 03.04.2024 e soprattutto quanto previsto nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo concordato con le organizzazioni sindacali per l'anno 2024, consentono di delineare un minimo sistema di valutazione delle performance e un percorso sufficientemente definito di assegnazione dei premi ai dipendenti, riconoscendo anche che le somme da distribuire risultano tutto sommato contenute per l'anno 2024 (€ 3.875,00 – art.14 CCDI) e, dall'altra, l'assenza per l'anno interessato di un sistema di pianificazione degli obiettivi e di rendicontazione degli stessi può essere compensato dagli atti di programmazione generale (il Piano-Programma 2024 e il nuovo Piano di Zona 2025-2027) da cui è possibile ricavare alcuni obiettivi trasversali che hanno coinvolto tutto il personale e dalla relazione morale di rendiconto dell'attività realizzata nel 2024, allegata al bilancio di esercizio 2024, approvato dall'Assemblea Consortile il 30 aprile 2025.

Nello stesso tempo in merito agli strumenti valutativi è possibile fare riferimento a schede di valutazione del personale "provvisorie", redatte comunque in coerenza a quanto previsto dal CCDI 2024.

Principi generali

Il Regolamento di Organizzazione aziendale prevede in materia di "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" all'art.28 i seguenti "Principi generali":

- 1) La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.*
- 2) L'Ente misura e valuta la performance con riferimento all'Azienda nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.*
- 3) L'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.*
- 4) L'Ente adotta metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance organizzativa e quella individuale, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.*
- 5) Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.*

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2024

L'art.11 "Premi correlati alla performance" prevede:

- 1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance sono paria ad € 3.875,00 per l'anno 2024 e € 24.000,00 per l'anno 2025. A tali risorse si aggiungono le quote corrisposte da parte dei Comuni di appartenenza al personale assegnato provvisoriamente all'Azienda e rimborsate dalla stessa.*
- 2. Salvo diverse modalità di ripartizione e valutazione delle performance da definirsi nel 2025, si individuano di seguito i criteri di ripartizione e assegnazione delle risorse per la performance.*
- 3. In considerazione del ridotto numero dei dipendenti dell'Azienda l'importo non viene preliminarmente suddiviso tra le aree dell'Ente, ma direttamente tra il numero dei dipendenti, con esclusione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, secondo le seguenti modalità:
Le risorse sono distribuite tra il relativo personale:*

- a) per il 60% in funzione del raggiungimento degli obiettivi collettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'Azienda e dalla partecipazione da parte di ciascun dipendente al perseguimento di tali obiettivi programmatici;
- b) per il 40 % in base alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali definiti per ciascun dipendente.

La somma assegnata per il punto a) è suddivisa tra i dipendenti sulla base del coefficiente di partecipazione di ciascun dipendente al raggiungimento dell'obiettivo, valutato l'apporto quali-quantitativo del dipendente anche in relazione al periodo temporale di raggiungimento degli obiettivi;

La somma assegnata al punto b) è suddivisa tra i dipendenti sulla base della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo individuale assegnato, valutato l'apporto quali-quantitativo del dipendente anche in relazione al periodo temporale di raggiungimento degli obiettivi, suddividendo la quota in questione con la somma delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi di ciascun dipendente, moltiplicato per la percentuale di ciascuno.

I conteggi di cui sopra sono effettuati considerando i "correttivi" per ciascun dipendente sulla base del parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
Operatori	1
Operatori esperti	1,20
C Istruttori	1,30
D Funzionari	1,40

4. La valutazione dei responsabili/coordinatori di area è effettuata dal Direttore, la valutazione del personale è effettuata, se incaricati, dal Responsabile/coordinatore dell'area, con la supervisione del Direttore.
5. I criteri sopra definiti, potranno essere integrati dai successivi criteri che saranno previsti dal sistema di valutazione da adottarsi da parte dell'Azienda.

All'art.14 sono poi indicate le risorse decentrate per l'anno 2024, determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle progressioni orizzontali già riconosciute:

Finalità del compenso	Risorse assegnate 2024
Compenso per lavoro straordinario	€ 2.058,88
Indennità per specifiche responsabilità ¹	1.000,00 €
Compenso per l'erogazione della performance individuale	1.550,00 €
Compenso per erogazione della performance organizzativa	2.325,00 €
Indennità di Elevata Qualificazione	3.200,00 €
Quota incentivi tecnici	14.500,00 €
TOTALE	€ 24.633,88

Gli obiettivi per l'anno 2024

Come sopra indicato il CCDI 2024-2025 prevede che le risorse siano distribuite tra il relativo personale per il 60% in funzione del raggiungimento degli obiettivi collettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'Azienda e per il 40 % in base alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali definiti per ciascun dipendente.

Considerato lo specifico riferimento agli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'Azienda si ritiene di poter estrapolare o meglio sintetizzare gli obiettivi collettivi del 2024 previsti negli atti di programmazione aziendale nei seguenti due macro-obiettivi:

- 1 - Costituzione, implementazione e avvio dell'Azienda Speciale Consortile per la gestione del Piano di Zona dei servizi sociali;
- 2 - Redazione e approvazione del nuovo Piano di Zona del triennio 2025-2027.

Questi due macro-obiettivi sono stati perseguiti attraverso l'apporto di ciascun dipendente per la propria area funzionale di appartenenza, rappresentando in questo modo l'apporto individuale di ciascuno.

¹ Comprensiva delle quote da rimborsate ai Comuni

Si fa presente che gli obiettivi come sopra indicati risultano gli stessi previsti anche dal Comune di Dalmine per il proprio personale assegnato temporaneamente all’Azienda, con il doppio vantaggio di valutare tutti i lavoratori impiegati dall’Azienda sugli stessi obiettivi e di “agganciare” gli stessi ad un sistema di valutazione approvato e definito da tempo.

SCHEMA OBIETTIVI (da Piano Programma 2024)

	DIPENDENTI COINVOLTI	LIVELLO DI ATTUAZIONE	NOTE
A) OBIETTIVI COLLETTIVI/AZIENDALI			
Obiettivo 1 - COSTITUZIONE, IMPLEMENTAZIONE E AVVIO DELL’AZIENDA SPECIALE CONSORTILE PER LA GESTIONE DEL PIANO DI ZONA DEI SERVIZI SOCIALI	Brembilla Silvia, Coppola Fabiola, Pezzella Stefania, Ferrara Rachele, Zolla Marta, Zucchi Maria	100%	Vedi scheda allegata di rendicontazione
Obiettivo 2 - GARANTIRE LA REDAZIONE E APPROVAZIONE DEL NUOVO PIANO DI ZONA DEL TRIENNIO 2025-2027	Brembilla Silvia, Coppola Fabiola, Pezzella Stefania, Ferrara Rachele, Zolla Marta, Zucchi Maria	100%	Vedi scheda allegata di rendicontazione
B) OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO DI LAVORO			
Redazione documento “verifica di attuazione PdZ 2021-2023(2024) per l’area di appartenenza	Brembilla Silvia, Coppola Fabiola, Pezzella Stefania	100%	Vedi scheda allegata di rendicontazione
Supporto per l’area di riferimento alla redazione del documento “Indirizzi per la redazione del Piano di Zona 2025-2027”	Brembilla Silvia, Coppola Fabiola	100%	Vedi scheda allegata di rendicontazione
Partecipazione ai tavoli di lavoro finalizzati alla redazione degli “Indirizzi per il Pano di Zona 2025-2027” per il servizio tutela minori	Pezzella Stefania	100%	Vedi scheda allegata di rendicontazione
Supporto nella redazione del Patto di integrità da prevedere negli affidamenti > € 40.000,00	Ferrara Rachele	100%	Vedi scheda allegata di rendicontazione
Gestione trasferimento/subentro dei relativi contratti e accordi di collaborazione e accreditamento per i servizi dell’area minori	Ferrara Rachele	100%	Vedi scheda allegata di rendicontazione
Supporto nella selezione e formulazione graduatoria per assistenti sociali e predisposizione documentazione per assunzione n.9 figure (lettere di assunzione, contratti individuali, ecc.)	Zolla Marta	100%	Vedi scheda allegata di rendicontazione
Supporto nella redazione del Regolamento di disciplina del personale dell’Azienda e gestione dell’applicazione dello stesso	Zolla Marta	100%	Vedi scheda allegata di rendicontazione
Supporto nella contabilizzazione delle fatture ed esecuzione dei pagamenti	Zucchi Maria	100%	Vedi scheda allegata di rendicontazione

In termini di rendicontazione del raggiungimento degli obiettivi previsti si ritiene di fare riferimento ai contenuti della Relazione Morale di attuazione delle attività realizzate nel corso del 2024, allegata al bilancio di esercizio 2024, e del documento “Piano di Zona 2025-2027”, i cui contenuti, per quanto qui interessa rispetto agli obiettivi sopra indicati, sono sintetizzati nelle due schede allegate di rendicontazione indicanti il livello di raggiungimento degli obiettivi previsti nel corso del 2024.

Determinazione dei compensi fondo di produttività 2024 ai dipendenti ASC "Dalmine Sociale"

I dipendenti coinvolti nella distribuzione dei premi correlati alla performance 2024 risultano n.6 con periodi di assunzione diversificati:

<i>Dipendenti</i>	<i>orario</i>	<i>Periodo temporale di partecipazione agli obiettivi</i>
BREMBILLA SILVIA	Full-time	01 luglio 2025 - 30 settembre 2025 <i>(dal 01.10.2025 incarico E.Q.)</i>
COPPOLA FABIOLA	Full-time	01 luglio 2025 - 31 dicembre 2025
PEZZELLA STEFANIA	Full-time (30 ore)	01 agosto 2025 - 31 dicembre 2025
FERRARA RACHELE	Full-time	01 settembre 2025 - 31 dicembre 2025
ZOLLA MARTA	Full-time	01 settembre 2025 - 31 dicembre 2025
ZUCCHI MARIA	Part-time (18 ore)	01 novembre 2025 - 31 dicembre 2025

Tenuto conto degli obiettivi aziendali previsti, da cui sono ricavati anche gli obiettivi individuali, e considerato il raggiungimento degli stessi al 100% si ritiene, alla luce del ridotto periodo di attuazione degli obiettivi stessi e delle somme contenute da distribuire, di valutare allo stesso modo l'apporto in termini qualitativi del personale al raggiungimento degli obiettivi individuati, differenziando invece in termini quantitativi il supporto garantito, sulla base del numero dei mesi di assunzione e del monte ore settimanale, avendo come riferimento del 100%: n.6 mesi di assunzione e 36 ore settimanali.

Sulla base delle indicazioni sopra esposte e delle indicazioni previste dal CCDI 2024, il procedimento di calcolo degli importi assegnati viene determinato come da schema allegato 1 – conservato agli atti.

Gli importi da assegnare ai singoli dipendenti risultano dunque i seguenti:

<i>Dipendenti</i>	Importo assegnato
<i>Omissis</i>	€ 540,10
<i>Omissis</i>	€ 1.080,20
<i>Omissis</i>	€ 750,14
<i>Omissis</i>	€ 668,69
<i>Omissis</i>	€ 668,69
<i>Omissis</i>	€ 167,17

Per un importo complessivo pari ad € 3.875,00.

Dalmine, 19 maggio 2025

IL DIRETTORE
Mauro Cinquini