CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

**VALUTAZIONE PERFORMANCE DEL PERSONALE ANNO 2019**

## Grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2019 è stato approvato dal Sindaco metropolitano con atto n. 285 del 19/12//2018 in applicazione dei principi introdotti dal D. Lgs. 74/2017 a parziale riforma del D. Lgs. 150/2009.

Relativamente all'anno 2019 si evidenzia che l'Ente aveva inserito nella costituzione del Fondo dei dipendenti e dei dirigenti le risorse aggiuntive per la "sperimentazione" disciplinata dall'art. 23 co. 4 del D. Lgs 75/2017 che consente alle regioni e alle città Metropolitane, per il triennio 2018-2020, di incrementare il Fondo oltre il limite 2016 sulla base di specifici requisiti da adottare con apposito DPCM. Dopo aver partecipato alla sperimentazione nel 2018 l'Ente, verificato il possesso dei requisiti anche per il 2019 sulla base della bozza di DPCM, aveva proceduto ad incrementare il Fondo per il personale dipendente di euro 91.872,87 e il Fondo dei dirigenti di euro 18.325,78 per il personale dell'area della dirigenza.

Tenuto conto che il DPCM è stato approvato l'11/08/2020 e pubblicato il 19/12/2020 dette risorse aggiuntive, non liquidate al momento della conclusione delle procedure di valutazione 2019 (giugno 2020), sono state liquidate al personale dipendente e dirigente nel mese di febbraio 2021 con riferimento all'esito delle valutazioni dell'anno 2019.

### Premi anno 2019 ai dipendenti di cat. B, C, D non titolari di posizione organizzativa

Il Contratto integrativo per il personale dipendente, sottoscritto il 7/12/2018 in attuazione del CCNL 21/05/2018, modificato e integrato dall'Accordo integrativo sottoscritto il 18/12/2019, disciplina i criteri per l'erogazione dei premi di performance organizzativa, di performance individuale e del differenziale del introdotto dall'art. 69 del CCNL, nonché i criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa.

- Il premio per la performance organizzativa è stato erogato ai dipendenti in relazione al grado di realizzazione degli obiettivi del C.d.R di appartenenza;
- Il premio per la performance individuale è stato erogato sulla base dell'esito della valutazione dei 4 parametri previsti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance con assegnazione di punteggi in una scala da 0 a 70 punti;
- Il differenziale del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018 è stato erogato in base agli articoli 6 e 22 del Contratto integrativo del 7/12/2018 così come modificato ed integrato dall'Accordo integrativo del 18/12/2019. L'art. 6 stabilisce che il differenziale è pari ad una maggiorazione del 30% del valore medio del premio di performance individuale dei dipendenti ed è attribuito sulla base dei seguenti requisiti:
    - aver ottenuto nella performance individuale il punteggio massimo previsto dal Sistema di valutazione;
    - non aver conseguito sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento della valutazione;
    - essere stato titolare di rapporto di lavoro per almeno 9 mesi.

Per il 2019, l'art. 22 del Contratto integrativo stabilisce che il differenziale viene attribuito nel limite massimo del 2% dei dipendenti procedendo, in caso di pari merito, in applicazione dei seguenti criteri in ordine di priorità:

a) migliore media di valutazione della performance individuale nel biennio precedente;
b) non aver percepito il differenziale nell'anno precedente;
c) posizione economica inferiore indipendentemente dalla categoria;
d) maggiore anzianità di servizio.

**Retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa.**

La retribuzione di risultato è stata erogata ai titolari di posizione organizzativa sulla base della valutazione della performance organizzativa e individuale. La performance organizzativa è stata misurata con riferimento al grado di realizzazione degli obiettivi del C.d.R di appartenenza (peso 30/100) mentre la performance individuale è stata valutata con riferimento a n. 4 parametri afferenti alla qualità e alla quantità della prestazione individuale (peso 70/100) tra i quali, il peso maggiore (25/70), è previsto per il parametro 2.1 *"grado di realizzazione degli obiettivi individuali, qualità e quantità dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi collettivi e agli adempimenti della struttura di appartenenza".*

Oltre che dagli obiettivi raggiunti e dalla valutazione individuale, l'entità dei premi distribuiti è determinata dal periodo lavorato e da altri compensi\incentivi previsti da norme di legge e da CCNL eventualmente percepiti nell'anno di riferimento della performance. In tale caso, il Contratto integrativo stabilisce la misura e le modalità di applicazione della decurtazione.

Il Sistema prevede inoltre la decurtazione del premio in una percentuale compresa tra il 5% e il 100% in presenza di violazioni al codice disciplinare o al codice di comportamento che abbiano comportato la sospensione dal servizio o il licenziamento. La percentuale di decurtazione viene stabilita dal dirigente d'intesa con la Direzione generale.

Relativamente alle posizioni organizzative, la retribuzione di risultato spettante per l'anno 2019 è stabilita dall'art. 9 del Contratto integrativo del 18/12/2019:

- fino al 20/05/2019 nel limite massimo del 15% della retribuzione di posizione individuale percepita;
- dal 21/05/2019, data di definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative ai sensi dell'articolo 13, comma 1 lett. a) e lett. b), del CCNL 2016/2018, il punteggio conseguito viene parametrato per il 30% alla retribuzione di posizione individuale.

**Retribuzione di risultato dirigenti.**

La retribuzione di risultato è stata erogata ai dirigenti sulla base della valutazione dei seguenti fattori previsti dal Sistema:

- Fattore 1 Performance organizzativa (peso 40/100) che riguarda il grado di realizzazione degli obiettivi del C.d.R di diretta responsabilità;
- Fattore 2 Obiettivi individuali (peso 20/100): realizzazione degli obiettivi individuali assegnati dal Direttore generale, d'intesa con il dirigente di area per i dirigenti di servizio (massimo tre);
- Fattore 3 Performance individuale (peso 40/100) ove mediante 4 parametri si valuta la qualità e la quantità della prestazione individuale del dirigente.

La retribuzione di risultato spettante per l'anno 2019 è stabilita dal Contratto integrativo nel limite massimo del 16,6% della retribuzione di posizione percepita e viene erogata in relazione al punteggio complessivo ottenuto nella valutazione espressa in centesimi e al periodo lavorato. A tale importo, comprensivo delle risorse derivanti dalla sperimentazione (art. 23 co. 4 del D. Lgs. 75/20147), sono stati aggiunti euro 15.609,48

risorse derivanti dall'art. 57 del CCNL sottoscritto in data 17/12/2020 che ha incrementato la retribuzione di posizione e di risultato per il triennio 2018-2020. Dette risorse sono state erogate con riferimento alle valutazioni conseguite dai dirigenti nel 2019.

Il Sistema prevede inoltre che in presenza di accertate violazione degli obblighi dirigenziali e di violazione al codice disciplinare o al codice di comportamento, il punteggio totale conseguito (e quindi il premio) può essere decurtato di una percentuale compresa tra il 5% e il 100% in funzione della gravità della sanzione comminata.

Nelle tabelle che seguono sono riportati i dati in forma aggregata relativi alla valutazione della performance per l'anno 2019 e ai premi distribuiti.

Città metropolitana di Bologna

***Dati in forma aggregata per classi di punteggio ottenuto nelle valutazioni ed entità del premio distribuito anno 2019***

| | ***dirigenti (retrib. risultato)*** | | | | ***P.O. (retrib. risultato)*** | | | | ***dipendenti (premio performance organizzativa)*** | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **classe di PUNTEGGIO** | n. | % per classe pt | premi erogati per classe di pt | premio medio individuale | n. | % per classe pt | premi erogati per classe di pt | premio medio individuale | n. | % per classe pt | premi erogati per classe di pt | premio medio erogato |
| 95,01 - 100 | 8 | 100,0% | 65.832,63 | *8.229,08* | 34 | 94,4% | *54.746,94* | *1.610,20* | 379 | 100,0% | *103.472,95* | *273,02* |
| 90,01 - 95 | | | | | 2 | 5,6% | *1.958,32* | *979,16* | | | | |
| 85,01 - 90 | | | | | | | | | | | | |
| 80,00 - 85 | | | | | | | | | | | | |
| < 80 | | | | | | | | | | | | |
| totale | 8 | 100,0% | *65.832,63* | | 36 | 100,0% | *56.705,26* | | 379 | 100,0% | *103.472,95* | |

| | *dipendenti (premio performance individuale)* | | | | *dipendenti (differenziale premio individuale art. 69 CCNL 21/05/2018)* | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| classe di PUNTEGGIO performance individuale (pt da 0 a 70) | n. | % per classe di pt | premi erogati per classe di pt | premio medio individuale | n. | % su totale | differenziale erogato | differenziale medio |
| > 66,5 | 271 | 71,5% | *179.948,10* | *664,02* | 7 | 2% | *1.792,43* | *256,06* |
| 59,0 - 66,5 | 99 | 26,1% | *54.650,28* | *552,02* | | | | |
| 49,0 - 59,5 pt | 8 | 2,1% | *3.747,60* | *468,45* | | | | |
| 38,5 - 48,9 pt | 1 | 0,3% | *452,56* | *452,56* | | | | |
| < 38,5 | 0 | 0,0% | - | - | | | | |
| totale | 379 | 100,0% | *238.798,54* | | | | | |