

Valutazione performance del personale anno 2020

Grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2020 è stato approvato dal Sindaco metropolitano con atto n. 255 del 17/12//2019.

Relativamente all'anno 2020 occorre evidenziare che, alla data di conclusione delle procedure di valutazione (maggio 2021), non risulta approvato il DPCM previsto dall'art. 23 co. 4 del D. Lgs 75/2017 che stabilisce i criteri in base ai quali regioni e città Metropolitane possono incrementare, per il triennio 2018/2020, il Fondo delle risorse decentrate oltre il limite 2016. Poiché l'Ente ha inserito nel Fondo 2020 tali risorse essendo risultato, negli anni 2018 e 2019, in possesso dei requisiti previsti dai rispettivi DPCM, nella liquidazione dei premi di performance anno 2020 effettuata nel mese di maggio 2021, non si è proceduto alla liquidazione di dette risorse che ammontano a 91.872,87 euro per il personale dipendente e a 18.325,78 euro per il personale dell'area della dirigenza.

Premi anno 2020 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 2016/2018 è stato erogato in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 6 del Contratto integrativo del 18/12/2019 e dell'art. 3 dell'Accordo sui criteri di riparto del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020. L'art. 6 del Contratto integrativo stabilisce che il differenziale è pari ad una maggiorazione del 30% del valore medio del premio di performance individuale dei dipendenti dell'ente e viene attribuito sulla base dei seguenti requisiti:
 - aver ottenuto nella performance individuale il punteggio massimo previsto dal Sistema di valutazione vigente;
 - non aver conseguito sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento della valutazione;
 - essere stato titolare di rapporto di lavoro per almeno 9 mesi.

Per l'anno 2020, l'art. 3 dell'Accordo sul Fondo 2020 stabilisce l'attribuzione del nel limite massimo dell'1% dei dipendenti procedendo, in caso di pari merito, in base ai seguenti ulteriori 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.

L'entità dei premi è inoltre determinata dalla durata del rapporto di lavoro e da eventuali altri compensi\incentivi previsti da norme di legge e da CCNL percepiti nell'anno di riferimento della performance. In tale ultimo caso, il Contratto integrativo stabilisce la misura e le modalità di applicazione della riduzione dei premi di performance.

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. In particolare 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”*.

Anche per le posizioni organizzative, l'entità dei premi è determinata dalla durata del rapporto di lavoro e da eventuali altri compensi\incentivi previsti da norme di legge e da CCNL percepiti nell'anno di riferimento della performance. In tale ultimo caso. Il Contratto integrativo stabilisce la misura e le modalità di applicazione della riduzione dei premi di performance.

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.

La retribuzione di risultato individuale spettante per l'anno 2020 è stabilita dall'art. 9 del Contratto integrativo del 18/12/2019 che ne calcola l'importo con riferimento al punteggio conseguito 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, stabilita dal Contratto integrativo per l'anno 2020 nel limite massimo del 15,2% della retribuzione di posizione percepita, viene erogata in relazione al punteggio complessivo ottenuto nella valutazione espressa in centesimi e al periodo lavorato. Tale percentuale è stata calcolata tenendo conto delle risorse derivanti dalla sperimentazione (art. 23 co. 4 del D. Lgs. 75/20147) che, come detto, non sono state erogate, mentre non ricomprende 15.609,65 euro che sono stati aggiunti in applicazione dell'art. 57 del CCNL dei dirigenti delle Funzioni locali sottoscritto il 17/12/2020.

Il Sistema prevede inoltre che in presenza di accertate violazioni 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 del personale per l'anno 2020 e ai premi distribuiti.

*Dati in forma aggregata per classi di punteggio ottenuto nelle valutazioni ed entità del premio distribuito
anno 2020*

classe di PUNTEGGIO	dirigenti (retrib. risultato)				P.O. (retrib. risultato)				dipendenti (premio performance organizzativa)			
	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%	44.069,83	5.508,73	35	100,0%	61.177,84	1.747,94	389	100,0%	67.852,23	174,43
90,01 - 95												
85,01 - 90												
80,00 - 85												
< 80												
totale	8	100,0%	44.069,83		35	100,0%	61.177,84		389	100,0%	67.852,23	

classe di PUNTEGGIO performance individuale (pt da 0 a 70)	dipendenti (premio performance individuale)				dipendenti (differenziale premio individuale art. 69 CCNL 21/05/2018)			
	n.	% per classe di pt	premi erogati per classe di pt	premio medio individuale	n.	% su totale	differenziale erogato	differenziale medio
> 66,5	320	82,3%	121.867,92	380,84	4	1,0%	666,98	166,75
59,0 - 66,5	64	16,5%	34.315,68	536,18				
49,0 - 59,5 pt	3	0,8%	1.429,66	476,55				
38,5 - 48,9 pt	2	0,5%	700,02	350,01				
< 38,5	0	0,0%	-	-				
totale	389	100,0%	158.313,28					