

Valutazione performance del personale anno 2018

Grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2018 è stato approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 261 del 20/12/2017, in applicazione dei principi introdotti dal D. Lgs. 74/2017 a parziale riforma del D. Lgs. 150/2009.

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

DIPENDENTI DEL COMPARTO NON 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 è stato erogato in applicazione dei criteri di cui agli articoli 6 e 21 del Contratto integrativo del 7/12/2018 i quali, per l'anno 2018, hanno stabilito la misura del differenziale del premio nel 30% del premio medio da erogare a non più del 10% dei dipendenti valutati positivamente in possesso dei seguenti requisiti:
 - a. assenza di sanzioni disciplinari nell'anno 2018;
 - b. punteggio massimo previsto dal Sistema (70 punti) nella performance individuale;
 - c. numero di assenze (al netto di ferie e recuperi compensativi), non superiore a 5 o 6 giorni, in base all'articolazione dell'orario di lavoro.
 - d. saldo orario positivo nell'anno 2018.

Rispetto ai 10.000,00 euro stanziati dalla contrattazione da destinare a non più del 10% dei dipendenti, il differenziale è stato erogato al 9,5% dei dipendenti per una spesa di 8.981,00 euro.

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 realizzate. In particolare:

1. la performance organizzativa è stata misurata con riferimento al grado di realizzazione degli obiettivi del C.d.R di appartenenza (peso 30/100);

2. 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 ultimo 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 20% 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 2018 è stabilita dal Contratto integrativo nel limite massimo del 15% della retribuzione di posizione individuale percepita.

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 2018 è stabilita dal Contratto integrativo nel limite massimo del 19,57% della retribuzione di posizione percepita e viene erogata in relazione al punteggio complessivo ottenuto nella valutazione espressa in centesimi e al periodo lavorato. 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 del personale per l'anno 2018 e ai premi distribuiti.

***Dati in forma aggregata per classi di punteggio ottenuto nelle valutazioni ed entità del premio distribuito
anno 2018***

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	9	100,0%	53.658,00	5.962,00	39	97,5%	49.145,00	1.260,13	412	100,0%	149.662,00	363,26
90,01 - 95												
85,01 - 90												
80,00 - 85												
< 80					1	2,5%	1.168,00	1.168,00				
totale	9	100,0%	53.658,00		40	100,0%	50.313,00		412	100,0%	149.662,00	

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	266	64,6%	217.746,00	818,59	39	9,5%	8.981,00	230,28
59,0 - 66,5	132	32,0%	98.611,00	747,05				
49,0 - 59,5 pt	12	2,9%	6.375,00	531,25				
38,5 - 48,9 pt	1	0,2%	110,00	110,00				
< 38,5	1	0,2%	-	-				
totale	412	100,0%	322.842,00					