CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

Valutazione performance del personale dipendente e dirigente anno 2022

Grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità

Premi anno 2022 ai dipendenti di cat. B, C, D e ai titolari di posizione organizzativa

I premi relativi alla performance organizzativa, alla performance individuale, al differenziale di cui all'art. 69 del CCNL e alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono stati erogati al personale di cat. B, C, D, sulla base dei criteri contenuti nel Contratto Collettivo integrativo[1] e dell'Accordo sull'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 sottoscritto il 21/12/2022, in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance[2].

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 con assegnazione di punteggi in una scala da 0 a 70 punti.

Il differenziale del premio individuale, introdotto dall'art. 69 del CCNL 2016/2018, è stato erogato in applicazione dell'art. 6 del Contratto integrativo del 18/12/2019 e dell'art. 3 dell'Accordo sul Fondo anno 2022. 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 2022, l'art. 3 dell'Accordo sul Fondo 2022 stabilisce l'attribuzione 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.

Posizioni organizzative

Ai titolari di posizione organizzativa la retribuzione di risultato è stata erogata sulla base della performance organizzativa, valutata 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

[1] Contratto collettivo integrativo sottoscritto il 7/12/2018 in attuazione del CCNL 21/05/2018, modificato e integrato dall'Accordo integrativo sottoscritto il 18/12/2019.
[2] Il Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2022 approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 345 del 21/12/2021.

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".*

L'importo della retribuzione di risultato individuale per l'anno 2022 è stato calcolato con riferimento al punteggio complessivo conseguito nella valutazione parametrato per il 30% alla retribuzione di posizione individuale in godimento (art. 9 del Contratto integrativo del 18/12/2019).

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 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.

Retribuzione di risultato dirigenti

Il 21/12/2022 è stato sottoscritto l'Accordo sui criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2022.

L'art. 10 del Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente 2021/2023 sottoscritto in attuazione del CCNL 17/12/2020 stabilisce che la retribuzione di risultato viene determinata con riferimento alla valutazione individuale effettuata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance e a condizione che il dirigente abbia lavorato almeno tre mesi. L'importo individuale spettante viene rapportato al punteggio ottenuto e al periodo lavorato; nel caso in cui il dirigente consegua un punteggio pari ad almeno 98 punti su 100 l'importo può essere incrementato dal riparto delle somme non erogate per valutazioni non piene. In applicazione dell'art. 30 del CCNL del 17/12/2020, il Contratto riconosce inoltre una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite al 20% dei dirigenti valutati che abbia ottenuto la valutazione della performance più elevata, e comunque pari ad almeno 98 punti su 100.

Alla retribuzione di risultato dell'anno 2022 il Contratto integrativo ha destinato 83.657,23 euro, importo corrispondente al 22,8% del Fondo complessivo dei dirigenti per l'anno 2022.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti prevede i seguenti fattori di valutazione:

- Fattore 1 Performance organizzativa (peso 40/100) 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.

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 dipendente e dirigente per l'anno 2022 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 2022

	dirigenti (retrib. risultato)				*dirigenti (differenziale premio individuale art. 10 co 3 CCI 2021)*				*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.	% su totale	differenziale erogato	differenziale medio	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	7	100,0%	76.300,60	*10.900,09*	2	28,6%	*6.734,26*	*3.367,13*	35	100,0%	80.302,57	*2.294,36*	413	100,0%	*90.882,96*	*220,06*
90,01 - 95																
85,01 - 90																
80,00 - 85																
< 80																
totale	*7*	*100,0%*	*76.300,60*	*10.900,09*	*2*	*28,6%*	*6.734,26*	*3.367,13*	*35*	*100,0%*	*80.302,57*	*2.294,36*	*413*	*100,0%*	*90.882,96*	*220,06*

	dipendenti (premio performance individuale)				*dipendenti (differenziale premio individuale art. 6 CCI 2019)*			
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
> 66,60	326	78,9%	*174.191,21*	*534,33*	4	1,0%	*844,15*	*211,04*
59,60 - 66,60	77	18,6%	*34.044,55*	*442,14*				
49,00 - 59,59 pt	7	1,7%	*2.385,04*	*340,72*				
38,50 - 48,99 pt	1	0,2%	*405,94*	*405,94*				
< 38,50	2	0,5%	-	-				
totale	413	100,0%	*211.026,74*	*510,96*				