

Valutazione performance del personale dipendente e dirigente anno 2024

Grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità

Personale dell'area operatori esperti, istruttori, funzionari e dell'elevate qualificazioni

I premi relativi alla performance organizzativa, alla performance individuale, alla maggiorazione del premio individuale e alla retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni sono stati erogati sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2024¹ e dei criteri contenuti nel Contratto Collettivo integrativo 2023-2025².

Premi per il personale del comparto non titolare di EQ

Il premio per la performance organizzativa è stato erogato al personale del comparto non titolare di EQ in relazione al grado di realizzazione degli obiettivi del settore\area di appartenenza, intesa come unità organizzativa apicale che compone la macrostruttura dell'ente.

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.

La maggiorazione del premio individuale in applicazione dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022 è stata erogata in applicazione dell'art. 7, Capo 1, del Contratto Collettivo integrativo 2023-2025 ai dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- a. aver ottenuto nella performance individuale il punteggio massimo previsto dal Sistema;
- b. non aver conseguito sanzioni disciplinari nell'anno della valutazione;
- c. essere stato titolare di rapporto di lavoro per almeno 9 mesi.

Ai sensi dell'art. 2, comma 3, dell'Accordo sul Fondo anno 2024, la maggiorazione è stata attribuita dal competente dirigente, in forma scritta e motivata, al 5% dei dipendenti di ciascuna Area (intesa come struttura organizzativa apicale) per un totale di 20 maggiorazioni. L'elenco dei dipendenti che hanno ricevuto la maggiorazione con le relative motivazioni è stato pubblicato, per matricola, nell'area Metronet, al termine della procedura di valutazione.

Retribuzione di risultato per il personale incaricato di elevata qualificazione

Ai titolari di Incarichi di elevata qualificazione la retribuzione di risultato è stata erogata sulla base:

1. della performance organizzativa, valutata con riferimento al grado di realizzazione degli obiettivi del settore\area di appartenenza (peso 30/100);
2. della valutazione della performance individuale riferita 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".

¹ Atto del Sindaco metropolitano n. 315 del 5/12/2023.

² Contratto collettivo integrativo per il triennio 2023-2025 sottoscritto il 20/12/2023 in attuazione del CCNL 16/11/2022.

L'importo della retribuzione di risultato spettante è stato calcolato con riferimento al punteggio complessivo conseguito nella valutazione, parametrato per il 30% alla retribuzione di posizione individuale in godimento (art. 11 co. 3 del Contratto Collettivo Integrativo relativo al triennio 2023-2025).

Personale area dirigenti

In attuazione del CCNL del 16/07/2024 del personale dirigente dell'Area Funzioni locali relativo al triennio 2019-2021, il 20/12/2024 è stato sottoscritto il Contratto collettivo integrativo del personale dell'area della dirigenza funzioni locali relativo al triennio 2024-2026 (Capo 1) e ai criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2024 (Capo 2).

L'art. 10 del Contratto Collettivo Integrativo stabilisce i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato all'esito della valutazione della performance conseguita dal dirigente in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance. In particolare, 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. 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.

Per l'anno 2024 il Sistema di misurazione e valutazione della performance è stato integrato ex lege dall'art. 4-bis, comma 2, del decreto legge n. 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023, il quale assegna a ciascun Dirigente l'obiettivo annuale riguardante il rispetto del termine di 30 giorni per il tempo medio di pagamento delle fatture. Ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, la norma assegna alla valutazione di tale obiettivo una quota con un peso non inferiore al 30%. Nel 2024 tutti i dirigenti hanno rispettato i termini per il pagamento delle fatture commerciali.

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. Nessuna violazione o inadempimento sono stati segnalati per l'anno 2024.

Maggiorazione del premio individuale

In applicazione dell'art. 23 del CCNL del 16/07/2024, il comma 3 del citato art. 10 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. Nel 2024 la maggiorazione è stata attribuita a due dirigenti che hanno ottenuto il punteggio massimo pari a 100.

Nelle tabelle che seguono sono riportati i dati in forma aggregata relativi alla valutazione della performance del personale dipendente e dirigente per l'anno 2024 e ai premi distribuiti.

Dati in forma aggregata per classi di punteggio ottenuto nelle valutazioni ed entità del premio distribuito - anno 2024																
classe di PUNTEGGIO	dirigenti (retrib. risultato)				dirigenti (maggiorazione premio individuale art. 10 co 4 CCI 2024/2026)				EQ (retrib. risultato)				dipendenti (premio performance organizzativa)			
	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	11	100,0%	106.173,00	9.652,09	2	18,2%	6.478,00	3.239,00	37	100,0%	109.181,00	2.950,84	399	100,0%	132.294,00	331,56
90,01 - 95																
85,01 - 90																
80,00 - 85																
< 80																
totale	11	100,0%	106.173,00	9.652,09	2	18,2%	6.478,00	3.239,00	37	100,0%	109.181,00	2.950,84	399	100,0%	132.294,00	331,56

classe di PUNTEGGIO performance individuale (pt da 0 a 70)	dipendenti (premio performance individuale)				dipendenti (maggiorazione premio individuale art. 7, capo 1, art. 2, Capo 2, CCI 2023-2025)			
	n.	% per classe di pt	premi erogati per classe di pt	premio medio individuale	n.	% su totale	premio erogato	differenziale medio
>= 66,60	345	86,5%	269.127,00	780,08	20	5,0%	5.841,00	292,05
59,60 - 66,59	45	11,3%	21.859,00	485,76				
49,00 - 59,59 pt	7	1,8%	3.128,00	446,86				
38,50 - 48,99 pt	1	0,3%	490,00	490,00				
< 38,50	1	0,3%	-	-				
totale perf. Individuale	399	100,0%	294.604,00	738,36				