



CITTA' METROPOLITANA DI BARI

Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance approvato con deliberazione C.M di questa Città metropolitana di Bari nr. 32 del 19.04.2016, come modificato ed integrato giusta deliberazione del Consiglio Metropolitanò nr. 124 del 15.12.2016. INTEGRAZIONI E MODIFICHE IN PARTE QUA. (rif Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente 30.12.2019 –Piattaforma normativa 2019-2021 –Accordo decentrato integrativo recante: “*Risorse variabili sperimentazione di cui all’ art. 23 comma 4 D.lgs. 75/2017: incentivazione performance individuali del personale dipendente e del personale incaricato di posizione organizzativa*”, siglato in data 02.07.2020, giusta autorizzazione alla sottoscrizione con delibera C.M. nr. 41 del 03.06.2020)

PERSONALE DIPENDENTE

Per il personale dipendente le risorse finanziarie destinate al finanziamento del premio performance sono ripartite in relazione al numero ed alla composizione per categoria dei dipendenti indicati nel PEG/Piano delle performance come di seguito riportato:

CATEGORIA	PERSONALE IN SERVIZIO (A)	PARAMETRO PER CATEGORIA (B)	COEFFICIENTE
A	Nr. Unità	1	A x B
B1	Nr. Unità	1,1	A x B
B3	Nr. Unità	1,15	A x B
C	Nr. Unità	1,3	A x B
D	Nr. Unità	1,4	A x B
			ΣCOEFFICIENTE

Determinazione IMPORTO PER CATEGORIA:

MASSA MONETARIA

..... x PARAMETRO CATEGORIA

Σ COEFFICIENTE

Per il personale dipendente, non incaricato di posizione organizzativa, che abbia avuto titolo alla corresponsione di compensi rivenienti da specifiche disposizioni di legge opera la correlazione tra compensi percepiti e premio performance spettante per l’anno di riferimento, con modalità atte ad assicurare la corresponsione del premio performance, adottando un sistema di perequazione che preveda la riduzione percentuale del premio per fasce di valore dei compensi medesimi.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Area delle Posizioni Organizzative ex art. 13 comma 1 lett. a) e b) CCNL 21.05.2018 Funzioni Locali-Regolamento approvato con deliberazione del Consiglio Metropolitan nr. 46 del 30.04.2019 -art. 15 CCDI 30.12.2019. L'attribuzione della retribuzione di risultato ha luogo secondo le seguenti modalità :

Punteggio conseguito nella valutazione Griglia di valutazione personale Posizioni organizzative ("punteggio performance per fattore base 100" - colonna F)	% Retribuzione di posizione P. O.
da 96 a 100	20% della retribuzione di posizione percepita
da 81 a 95	15% della retribuzione di posizione percepita
da 60 a 80	10% della retribuzione di posizione percepita

In caso di attribuzione di incarico ad interim a personale già investito di posizione organizzativa, è previsto un compenso da rapportare al periodo di effettiva durata dell'incarico ad interim di importo variabile tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim* come di seguito riportato:

Punteggio conseguito nella valutazione Griglia di valutazione personale Posizioni organizzative ("punteggio performance per fattore base 100" - colonna F)	% Retribuzione di posizione P. O.
da 96 a 100	25% della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa ricoperta ad interim
da 81 a 95	20% della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa ricoperta ad interim
da 60 a 80	15% della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa ricoperta ad interim

La valutazione numericamente inferiore a 60 punti su base 100 è considerata NEGATIVA e non dà luogo alla corresponsione di alcun compenso.

Le modalità di correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1 lett h) CCNL21.05.2018 e la retribuzione di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa sono definite in modo atto ad assicurare la corresponsione della retribuzione di risultato adottando un sistema di perequazione che preveda la riduzione percentuale della retribuzione di risultato per fasce di valore dei compensi stessi.

Risorse sperimentazione art. 23 Dlgs. 75/2017

Le risorse variabili ad incremento del Fondo delle risorse decentrate del personale dipendente rivenienti dall'applicazione delle **norme per la sperimentazione di cui all'art. 23 comma 4 del D. Lgs. n. 75/2017** sono ripartite secondo le percentuali di seguito indicate:

- **10%** per il finanziamento del premio performance individuale -a titolo di retribuzione di risultato -del personale investito di posizione organizzativa;
- **90%** per il finanziamento del premio performance individuale del restante personale dipendente.

La quota delle risorse della sperimentazione destinata al personale investito di **posizione organizzativa** sarà attribuita secondo le seguenti modalità:

Massa monetaria risorse sperimentazione : $\Sigma P = \text{valore economico punto percentuale}$

- Σ = Sommatoria di tutti i punteggi conseguiti dal personale investito di posizione organizzativa nella schede di valutazione Sistema Misurazione e Valutazione delle performance.
- P= Punteggio "Griglia di valutazione personale investito di P.O. colonna F: "punteggio performance per fattore base 100". Sistema Misurazione e Valutazione delle performance.

Premio performance (a titolo di **retribuzione di risultato**) =
Valore economico punto percentuale X (moltiplicato) P

La quota delle risorse della sperimentazione destinata al **personale dipendente non investito di posizione organizzativa** è attribuito secondo le seguenti modalità:

Massa monetaria risorse sperimentazione ripartita in relazione al numero ed alla composizione per categoria dei dipendenti indicati nel PEG/Piano delle performance come di seguito riportato:

CATEGORIA	PERSONALE IN SERVIZIO (A)	PARAMETRO PER CATEGORIA (B)	COEFFICIENTE
A	Nr. Unità	1	A x B
B1	Nr. Unità	1,1	A x B
B3	Nr. Unità	1,15	A x B
C	Nr. Unità	1,3	A x B
D	Nr. Unità	1,4	A x B
			Σ COEFFICIENTE

Il premio spettante al personale di comparto in relazione alla categoria di appartenenza è attribuito in misura direttamente proporzionale al punteggio conseguito nell'apposita "Griglia di valutazione punteggi personale di comparto categoria A, B, C, D -punteggio performance per fattore base 100"-colonna D. Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.

Per le risorse rivenienti dall'applicazione della normativa sulla sperimentazione di cui all'art. 23 comma 4 D.lgs. 75/2017 non opera la correlazione con altri compensi eventualmente percepiti dal personale dipendente, anche investito di posizione organizzativa.