

ALLEGATO 2 – verbale contrattazione Sistemi premianti

PERSONALE DEI LIVELLI

MODELLO A – Performance Individuale

Il sistema prevede quattro fasce/classi di merito. L'appartenenza ad una fascia/classe è determinata in relazione al risultato conseguito in sede di valutazione.:

A - La fascia/classe **A** rappresenta la fascia/classe di merito alta: l'ingresso in tale fascia/classe è associato a valutazioni maggiori al **90%** del punteggio a cui corrisponde il **100%** del premio attribuibile individualmente.

Il personale collocato in fascia/classe **A** è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

B - La fascia/classe **B** è associata a valutazioni comprese **$\geq 85\%$ ÷ $\leq 90\%$** del punteggio a cui corrisponde il **90%** del premio attribuibile

C - La fascia/classe **C** è associata a valutazioni **$\geq 60\%$ ÷ $< 85\%$** del punteggio a cui corrisponde una quota in **misura proporzionale** al punteggio raggiunto;

D - La fascia/classe **D** corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al **$< 60\%$** del punteggio attribuibile. Il risultato del 60% rappresenta la quota minima necessaria per garantire l'accesso al premio, pertanto il collocamento in tale fascia/classe esclude il dipendente dall'attribuzione dei premi collegati alla valutazione.

Gli eventuali residui che si dovessero creare nella ripartizione della quota di produttività, effettuata in base all'esito della valutazione, vanno a impinguare la fascia/classe di merito più alta.

La determinazione del budget previsto per la retribuzione accessoria collegata alla performance individuale è come appresso determinata:

Determinazione del sistema parametrico legato alla categoria di appartenenza:

- categoria A – parametro 100;
- categoria B – parametro 106;
- categoria B – posizione infracategoriale B3 (giuridica) – parametro 112;
- categoria C – parametro 118;
- categoria D – parametro 130;
- categoria D – posizione infracategoriale D3 (giuridica) – parametro 150;

La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

- I. quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria e per le posizioni B3-D3 giuridiche;
- II. parametrizzazione delle categorie e delle posizioni, come su indicate;
- III. moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;

- IV. divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
- V. moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria relativi al personale assegnato alle diverse unità organizzative, ottenendo l'ammontare del Budget per ogni singola unità organizzativa presente nell'Ente.

Le risorse destinate alla produttività collettiva di risultato sono ripartite fra le Unità Organizzative in ragione del numero dei dipendenti assegnati e del peso di ciascuna categoria.

Es. supponiamo che nell'ente siano presenti 3 unità organizzative: tecnica – finanziaria – amministrativa. Ciascuna unità organizzativa abbia una dotazione di personale come appresso indicata:

- Tecnica: 2 A- 1C – 1D punteggio da scala parametrica: = 2 A (100+100) + 1C (118)+ 1D (130)= Tot. **448**
- Finanziaria: 1 D – 1C punteggio da scala parametrica =1D (130)+ 1C (118)= Tot. **248**
- Amministrativa: 2 C punteggio da scala parametrica =2C (118+118)= Tot. **236**

Totale Punti Parametrici: 448+248+236=932

Supponiamo che il **Budget Complessivo** da distribuire per la performance individuale ammonti a € **10.000**. Il valore punto sarà dato dal seguente algoritmo:

$$V.P. = BC/TPP = 10.000/932 = 10,73^1$$

Il budget per unità organizzativa sarà dato da:

- Tecnica: 448 x 10,73= € **4.807**
 - Finanziaria: 248 x 10,73= € **2.661**
 - Amministrativa: 236 x 10,73= € **2.532**
- } = € **10.000**

Successivamente alla determinazione del Budget di performance individuale determinato secondo la suddette modalità, il Responsabile di Unità Organizzativa procede alla determinazione del budget al personale assegnato.

La scelta di questo modello comporta che l'assegnazione/distribuzione degli obiettivi sia ampiamente condivisa con i propri collaboratori.

Es.

- Il Responsabile del servizio tecnico ha a disposizione un budget di settore pari a € **4.807**. In questo settore sono presenti 4 dipendenti. Ciascuno di questi dipendenti ha ricevuto in dote un carico di obiettivo il cui peso è come appresso indicato²:
- Dip. I = peso 60

¹ V.P. = Valore Punto; BC = Budget Complessivo; TPP = Totale Punti Parametrici

² Naturalmente il dirigente nell'attribuzione del peso agli obiettivi assegnati a ciascun dipendente dovrà tener conto della complessità, responsabilità e delle difficoltà connesse al perseguimento dell'obiettivo. In altre parole dovrà tener conto delle declaratorie di appartenenza.

- Dip. II = peso 45
- Dip. III = peso 30
- Dip. IV = peso 50

Il peso complessivo degli obiettivi 185. Il valore punto è dato dal rapporto

$$\text{€ } 4.807/185 = 25,984$$

Il premio potenziale dei diversi dipendenti sarà come appresso indicato:

- Dip. I = peso 60 – Premio Potenziale: € 1.559,03
- Dip. II = peso 45 – Premio Potenziale: € 1.169,27
- Dip. III = peso 30 – Premio Potenziale: € 779,51
- Dip. IV = peso 50 – Premio Potenziale: € 1.299,19

MODELLO B - Performance organizzativa

La distribuzione del salario accessorio di cui trattasi è ripartito nel modo come appresso indicato:

Il sistema prevede quattro fasce/classi di merito.

- **I** – In questa fascia/classe si collocano i dipendenti che hanno raggiunto un risultato maggiore del **90%**. Il personale collocato in questa fascia/classe percepirà il **100%** del premio attribuibile determinato secondo le stesse modalità previste per la Performance Individuale;
- **II** – In questa fascia/classe si collocano i dipendenti che hanno raggiunto un risultato compreso tra **>= 85 % ÷ <=90 %** del punteggio a cui corrisponde il **90 %** del premio attribuibile;
- **III** – In questa fascia/classe si collocano i dipendenti che hanno raggiunto un risultato compreso tra **>= 60 % ÷ <85%** del punteggio a cui corrisponde una quota in **misura proporzionale** al punteggio raggiunto;
- **IV** – In questa fascia/classe si collocano i dipendenti che hanno raggiunto un risultato **< 60%**. A questa fascia/classe non viene attribuito alcuna quota del budget di salario accessorio collegato alla performance organizzativa assegnato al settore. Pertanto per poter accedere al premio è necessario aver raggiunto almeno una valutazione maggiore del **60 %** del punteggio attribuibile, pari alla quota minima necessaria per garantire l'accesso al premio.

E' fatta salva la possibilità per l'ente di attribuire ad un singolo ambito di performance organizzativa l'intero budget previsto per la performance organizzativa³.

Gli eventuali residui che si dovessero creare nella ripartizione della quota di produttività, effettuata in base all'esito della valutazione, vanno a impinguare la fascia/classe di merito più alta.

³ Ad es. l'ente potrebbe decidere di attribuire l'intero budget previsto per la performance organizzativa alla "soddisfazione dei cittadini.