

ALLEGATO A

Responsabili di Unità Organizzativa

Il Sistema Premiante collegato alla performance individuale e ai comportamenti professionali di cui all'art. 24

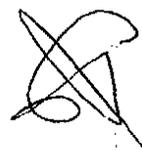
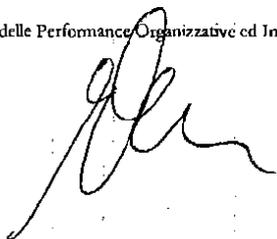
Il sistema prevede cinque fasce di merito. L'appartenenza ad una fascia è determinata in relazione al risultato conseguito in sede di valutazione, con un valore minimo di ingresso.

Fascia A - rappresenta la fascia di merito alta: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori al 90% del punteggio attribuibile. L'appartenenza alla fascia in esame comporta l'erogazione del premio in misura pari al 100% della retribuzione di risultato. Il titolare di Posizione collocato in fascia A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

Fascia B - rappresenta la fascia a cui sono associate a valutazioni $\geq 85\%$ \div $\leq 90\%$ del punteggio attribuibile. L'appartenenza alla fascia in esame comporta l'erogazione del premio in misura pari al 90% della retribuzione di risultato.

Fascia C - rappresenta la fascia a cui sono associate a valutazioni $\geq 60\%$ \div $< 85\%$ del punteggio attribuibile. L'appartenenza alla fascia in esame comporta l'erogazione del premio in misura proporzionale al risultato raggiunto.

Fascia 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 esclude il dipendente dall'attribuzione dei premi collegati alla valutazione



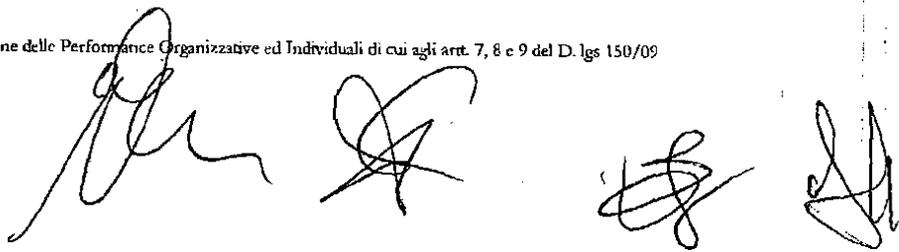
ALLEGATO B

Responsabili di Unità Organizzativa

Il Sistema Premiante collegato alla performance organizzativa di cui all'Art. 25

Il sistema anche in questo caso prevede quattro fasce di merito. A ciascuna fascia è attribuito una quota del predetto budget nelle misure come appresso indicate:

- **I Fascia** – In questa fascia si colloca il titolare di Posizione che ha raggiunto un risultato $> 90\%$ del punteggio attribuibile. Il titolare di Posizione che ha conseguito un risultato compreso entro l'arco suindicato riceverà il **100%** del premio accessorio previsto per la performance organizzativa;
- **II Fascia** – In questa fascia si colloca il titolare di Posizione che ha raggiunto un risultato compreso tra $\geq 85\% + \leq 90\%$ del punteggio attribuibile. Il titolare di Posizione che ha conseguito un risultato compreso entro l'arco suindicato riceverà il **90%** del premio accessorio previsto;
- **III Fascia** – In questa fascia si colloca il titolare di Posizione che ha raggiunto un risultato tra $\geq 60\% + < 85\%$. Il titolare di Posizione che ha conseguito un risultato compreso entro l'arco suindicato riceverà il premio in misura proporzionale al punteggio raggiunto;
- **IV Fascia** – In questa fascia si colloca il titolare di Posizione che ha raggiunto un risultato $< 60\%$. A questa fascia non viene attribuito alcuna quota del budget di salario accessorio collegato alla performance organizzativa e 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.



Allegato A) Sistema Premiante Performance Individuale

Il sistema prevede quattro fasce di merito. L'appartenenza ad una fascia è determinata in relazione al risultato conseguito in sede di valutazione. A ciascuna fascia è attribuito una quota budget previsto per la performance individuale nelle misure come appresso indicate:

- A** - La fascia **A** rappresenta la fascia di merito alta; l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori al 90 % del punteggio a cui corrisponde il 100% del premio attribuibile individualmente. Il personale collocato in fascia **A** è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.
- B** - La fascia **B** è associata a valutazioni comprese $\geq 85 \% \div \leq 90 \%$ del punteggio a cui corrisponde il 90 % del premio attribuibile
- C** - La fascia **C** è associata a valutazioni $\geq 60 \% \div < 85\%$ del punteggio a cui corrisponde in premio l'esatta percentuale del premio attribuibile;
- D** - La fascia **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 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 di merito più alta.

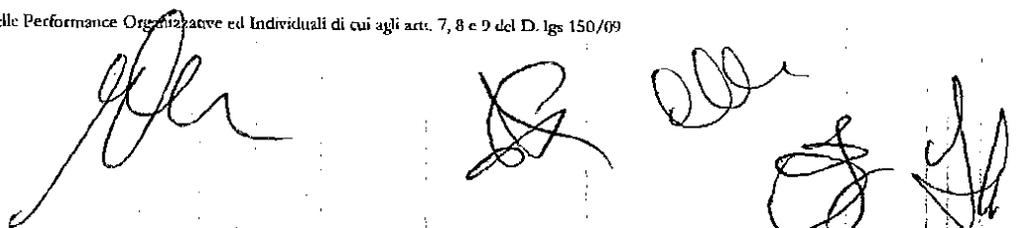
La determinazione del budget previsto per la retribuzione accessoria collegata alla performance individuale è come appresso determinata:

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:

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

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 valutazione del personale assegnato. Al termine del processo di valutazione il Responsabile di Unità Organizzativa provvede a determinare il premio da assegnare a ciascun dipendente utilizzando il seguente algoritmo di calcolo:

$$\frac{\text{Premio individuale} \times \text{peso obiettivi individuali}}{\sum \text{peso obiettivi attribuiti al personale}}$$

budget di settore

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

³ V.P. = Valore Punto; BC = Budget Complessivo; TPP = Totale Punti Parametrici

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 indicato⁴:

- Dip. I = peso 60
- 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

$$€ 4.807/185 = 25,984$$

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

I diversi dipendenti, in relazione alla valutazione, verranno assegnati ad una fascia di merito a cui corrisponderà un premio il cui ammontare è definito dall'appartenenza alla fascia medesima⁵.

Allegato B) Sistema Premiante Performance Organizzativa

Il salario accessorio collegato ai risultati conseguiti sulla performance organizzativa è pari al 20 % dell'intero salario accessorio⁶ collegato alla misurazione e valutazione delle performance. La distribuzione del salario accessorio di cui trattasi è ripartito nel modo come appresso indicato:

Il sistema anche in questo caso prevede quattro fasce di merito. A ciascuna fascia è attribuito un premio nelle misure come appresso indicate:

⁴ 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 dichiaratorie di appartenenza.

- ⁵ Ad es. supponiamo che il dip. I abbia ricevuto una valutazione pari al 98% del punteggio attribuibile. Questo risultato lo colloca nella fascia A a cui potrebbe corrispondere un premio pari al 100% del suo premio potenziale. In questo caso il dip. I riceve come premio € 1.559,03

⁶ Riferito cioè al fondo complessivo di ente

- I – In questa fascia si collocano i dipendenti che hanno raggiunto un risultato maggiore del 90 %. Il personale collocato in questa fascia percepirà il 100% del premio attribuibile determinato secondo le stesse modalità previste per la Performance Individuale;
- II – In questa fascia si collocano i dipendenti che hanno raggiunto un risultato compreso tra $\geq 85\%$ \div $\leq 90\%$ del punteggio a cui corrisponde il 90 % del premio attribuibile. Il personale collocato in questa fascia percepirà il 90% del premio attribuibile determinato secondo le stesse modalità previste per la Performance Individuale;
- III – In questa fascia si collocano i dipendenti che hanno raggiunto un risultato compreso tra $\geq 60\%$ \div $< 85\%$ del punteggio a cui corrisponde in premio l'esatta percentuale del premio attribuibile determinato secondo le stesse modalità previste per la Performance Individuale;
- IV – In questa fascia si collocano i dipendenti che hanno raggiunto un risultato $< 60\%$. A questa fascia 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 organizzativa⁷.

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 di merito più alta.

⁷ Ad es. l'ente potrebbe decidere di attribuire l'intero budget previsto per la performance organizzativa alla "soddisfazione dei cittadini".
Pagina 29 di 19 Sistema di Valutazione delle Performance Organizzative ed Individuali di cui agli artt. 7, 8 e 9 del D. lgs 150/09

