

## **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:

$$V.P.= BC/TPP = 10.000/932 = 10,73^3$$

Il budget per unità organizzativa sarà dato da:

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

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:

$$\text{Premio individuale: } \frac{\text{budget di settore}}{\sum \text{peso obiettivi attribuiti al personale}} \times \text{peso obiettivo individuali}$$

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

<sup>3</sup> V.P.= Valore Punto; BC= Budget Complessivo; TPP = Totale Punti Parametrici  
 Pagina 27 di 19 Sistema di Valutazione delle Performance Organizzative ed Individuali di cui agli artt. 7, 8 e 9 del D. lgs 150/09

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 indicato<sup>4</sup>:

- 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 medesima<sup>5</sup>.

## **Allegato B) Sistema Premiante Performance Organizzativa**

Il salario accessorio collegato ai risultati conseguiti sulla performance organizzativa è pari al 20 % dell'intero salario accessorio<sup>6</sup> 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:

- I – In questa fascia si collocano i dipendenti che hanno raggiunto un risultato maggiore del 90 %. Il ~~personale collocato in questa~~ 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 organizzativa<sup>7</sup>.

[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.](#)

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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

<sup>6</sup> Riferito cioè al fondo complessivo di 150/200