

SISTEMA PREMIALE DEL PERSONALE DIPENDENTE

1. FINALITA' E CARATTERISTICHE GENERALI DEL SISTEMA PREMIALE

Il sistema di gestione della performance dell'ente ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance intesa quale contributo che una entità (individuo, gruppo di individui, ambito organizzativo o ente) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della *mission*, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri *stakeholder*.

Il sistema di gestione della performance costituisce la risultante di una pluralità di sottosistemi tra loro strettamente interrelati:

- il sistema di misurazione e valutazione della performance;
- il sistema premiale;
- il sistema di trasparenza e di integrità.

Il ciclo di gestione della performance mette in relazione tra loro i tre sottosistemi e può essere definito come il complesso articolato delle fasi e delle attività attraverso le quali si attivano i diversi strumenti e processi del sistema di performance management, al fine di programmare, gestire, valutare e comunicare la performance in un periodo temporale determinato (art. 12 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi).

In particolare, il **sistema premiale** è costituito dall'insieme di strumenti e di processi utilizzati per incentivare le persone e l'ente nel suo complesso a migliorare la propria performance. In particolare, detta le regole che raccordano il grado di performance conseguita con la retribuzione di risultato correlata.

Il supporto alla definizione del Sistema premiale dei dipendenti rientra nella competenza del Nucleo di valutazione ai sensi sia dell'art. 30, comma 3 sia dell'art. 7, comma 2, del D. Lgs. 150/2009.

Il sistema premiale dei dipendenti viene recepito nella contrattazione decentrata integrativa.

2. IL SISTEMA PREMIALE DEI DIPENDENTI

2.1. DETERMINAZIONE DEL BUDGET POTENZIALE DI PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

Il premio potenziale di produttività individuale viene calcolato, per ciascun dipendente che ha svolto servizio nell'anno di riferimento (esclusi i titolari di P.O.) come di seguito esplicitato.

Si procede, per ciascun dipendente, ad individuare un fattore ponderale finale di riparto calcolato partendo dal *fattore ponderale della categoria professionale di appartenenza* di cui alla seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

Il fattore ponderale di categoria viene dapprima rettificato applicando i due seguenti fattori correttivi:

a) *fattore correttivo "tempo"*, che rappresenta un prerequisite per l'accesso al sistema premiale. A tal fine, può accedere al sistema premiale il dipendente che abbia svolto almeno 156 giorni di servizio (equivalenti a 6 mesi lavorativi) nell'anno solare. Nel conteggio delle presenze si considerano anche le giornate relative ad infortuni, ferie e maternità obbligatoria.

b) *fattore correttivo "orario di lavoro"* (part time o full time): per ciascun dipendente si tiene conto della percentuale oraria del rapporto di lavoro in essere.

Una volta determinati i singoli fattori ponderali intermedi per ciascun dipendente, si procede a sommare tali valori. Il budget di produttività dell'anno viene diviso per la somma dei fattori ponderali, onde determinare il "**budget teorico individuale medio**".

Successivamente il fattore ponderale intermedio di ogni dipendente viene rettificato in seguito all'applicazione del seguente fattore correttivo:

c) *fattore correttivo "altri incentivi"*. Nel determinare la quota di partecipazione del dipendente al premio di risultato, si tiene conto di eventuali altri incentivi del trattamento accessorio ai quali il dipendente ha avuto accesso nel periodo oggetto di valutazione (Es. Incentivi ICI, Legge Merloni, ecc.). Qualora l'importo dell'incentivo ottenuto superi il "**budget teorico individuale medio**" del 100 %, il fattore ponderale intermedio del dipendente, determinato ai sensi dei punti precedenti, viene rettificato applicando una percentuale come da tabella seguente:

Importo altri incentivi (in euro)	Parametro %
500 - 750	90
751 - 1000	80
1001 - 1500	70
1501 - 2000	60

2001 - 3000	50
3001 - 4000	40
oltre 4000	30

In questo modo si determina il fattore ponderale finale di ogni dipendente.

I fattori ponderali finali per ciascun dipendente vengono sommati tra loro. Il budget di produttività dell'anno viene diviso per la somma dei fattori ponderali finali, onde determinare il “**budget teorico individuale medio finale**”.

Tale parametro viene moltiplicato per i singoli fattori ponderali finali dei dipendenti, in modo da determinare il **budget individuale potenziale**.

La somma dei budget individuali potenziali dei dipendenti di ogni unità organizzativa rappresenta il punto di riferimento per il calcolo del **budget potenziale di area**.

È possibile identificare ulteriori criteri (fattori ponderali di area) che concorrono alla determinazione del **budget definitivo di area**.

2.2. DETERMINAZIONE DEL PREMIO EFFETTIVO DI PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

Il Sistema di misurazione e valutazione del Comune di Rosate chiarisce che la valutazione della performance propedeutica alla corresponsione della retribuzione di risultato corrisponde ad un punteggio da 6 a 10 per il personale dipendente così come per le posizioni organizzative.

Sulla base di tali assunti il premio incentivante per il personale dipendente verrà attribuito secondo i criteri della seguente tabella:

Punteggio	% Premio effettivo di produttività
Punteggio < 6	0%
Punteggio = 6	40% del premio potenziale
6 < Punteggio < 10	Interpolazione lineare tra il 40% e il 100% del budget potenziale individuale
Punteggio = 10	100% del budget potenziale individuale

Per determinare il premio effettivo di produttività individuale per i dipendenti con valutazione almeno pari a 6, si procede a moltiplicare la percentuale corrispondente al punteggio ottenuto per il budget potenziale individuale, determinato come al punto 2.1.

2.3. LA GESTIONE DEI RESTI NEL SISTEMA PREMIALE

Nella distribuzione dei premi incentivanti si genereranno resti per quei dipendenti che non raggiungono il massimo della valutazione. Tali resti verranno destinati a finanziare la parte variabile del fondo per l'anno successivo.