

IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DELL'UNION3 E COMUNI ADERENTI

Approvato con DG dell'Union3 n. 05 del 13/03/2024

INDICE

- 1) Premessa.
- 2) La vigenza del sistema.
- 3) Il ciclo della performance.
- 4) La programmazione.
- 5) La valutazione.
- 6) La rendicontazione.

Allegati

- 1) Il sistema premiante
- 2) Le competenze richieste al personale.
- 3) Modalità di determinazione dei premi collegati alla performance organizzativa per il personale del comparto.
- 4) Modalità di determinazione dei premi collegati alla performance individuale.

SEDE LEGALE: Via Filippo Turati n. 5 - 73045 LEVERANO - C.F. 03716900752

Sito internet: www.union3.gov.it - Pec: unicomuniunion3.leverano.le@pec.rupar.puglia.it

Premessa

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'Union 3 e dei Comuni ad essa aderenti, in vigore dal 2018, viene aggiornato dal 1° gennaio 2024, nel testo che segue, sostitutivo, in tutte le sue parti, del precedente.

Esso è finalizzato a dare attuazione alle norme introdotte nell'ordinamento giuridico a partire dalla legge 4 marzo 2009, n.15, miranti ad accrescere la produttività del lavoro pubblico e, nel contempo, l'efficienza e la trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni.

Le norme di riferimento sono le seguenti (oltre agli orientamenti giurisprudenziali del Giudice ordinario, amministrativo e contabile, degli orientamenti anci, delle regole contenute nei ccnl pertinenti alla materia):

Leggi

- a) Legge n. 15/2009;
- b) Legge 190/2012, aggiornato (art. 1 comma 8 bis);
- c) D.L.24 giugno 2014 n.90 convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114 (art.19, comma 5 lett.B)
- d) D.L. 19 maggio 2020, n.34 convertito in legge 17 luglio 2020 n.77 (art.263 sul lavoro agile)
- e) D.L. 9 giugno 2021 n.80 art. 6, comma 6, convertito con legge 6 agosto 2021 n. 113;
- f) Il D.L.24 febbraio 2023 convertito con legge 21 aprile 2023, n.41, secondo comma art.4 bis.

Decreti

- a) D. Lgs n.165/2001, aggiornato;
- b) D.Lgs. 150/2009, aggiornato;
- c) D.Lgs n. 33/2013;
- d) D.Lgs n.74/2017
- e) D.P.R. 24 giugno 2022, n.81;
- f) Il D.M. 24 giugno 2022 n. 132.

Linee guida

Linee guida fornite in materia dal Dipartimento della Funzione Pubblica:

N. 1 /2017 per il piano della performance

[N. 2/2017 Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance,](#)

n. 3/2018 sulla relazione annuale sulla performance,
[n. 4/2019 Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche](#),
n.5/2019 per la misurazione e valutazione della performance individuale;
sul piano organizzativo del lavoro agile e indicatori di performance dicembre 2020

Direttive /delibere

Delibera anac n 23/2013

Direttiva del 23 marzo 2023 su formazione

Direttiva del Ministro del 28 novembre 2023 su valutazione
CCNL del personale enti locali 2019 2021

Atti vari

g) Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e coesione sociale del 21 marzo 2021;

La vigenza del sistema

L'attuale sistema entra in vigore il 1° gennaio 2024.

Il sistema definisce e disciplina i **contenuti degli atti ed i processi** per la loro redazione, in modo da assicurare il corretto svolgimento delle funzioni di **programmazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo della performance.**

Esso deve puntare a **valorizzare i collaboratori degli enti**, al fine di migliorare i servizi al cittadino.

Il ciclo della performance

Il ciclo di un determinato anno si intreccia con quello dell'anno precedente.

A) Il ciclo dell'anno in corso inizia con l'approvazione con la **programmazione** degli obiettivi attraverso il piano performance, da approvare entro il 31 gennaio, per proseguire col monitoraggio del suo andamento attraverso il coinvolgimento di tutti i soggetti coinvolti nell'attuazione del piano e concludersi il 31 dicembre con la scadenza del termine per il conseguimento degli obiettivi; anche gli obiettivi al personale del comparto andranno assegnati entro il 31 gennaio

dai responsabili di settore, con la redazione di una scheda consegnata e discussa personalmente con ciascun collaboratore

- B) Il ciclo dell'anno precedente si conclude nell'anno successivo di norma entro il 30 giugno prima con la **valutazione** della performance, organizzativa e individuale, poi con la **Rendicontazione** attraverso la relazione sulla performance.

1)La programmazione

Piano della performance (non abrogato per gli enti con meno di 50 dipendenti) o P.I.A.O. approvato dalla giunta comunale

A) la sua finalità:

- supportare i processi decisionali, favorendo la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti (creazione di valore pubblico);
- migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione, guidando i percorsi realizzativi e i comportamenti dei singoli;
- comunicare anche all'esterno (accountability) ai propri portatori di interesse (stakeholder) priorità e risultati attesi.

Tra le finalità si collocano anche le ricadute sul piano economico dei dipendenti dell'ente, cui spettano premi e indennità di risultato, in misura corrispondente al giudizio valutativo ricevuto, poggiato sulla qualità e quantità dei servizi offerti dal Comune e sulla professionalità espressa. In mancanza del piano non potrà essere erogata l'indennità di risultato alle posizioni organizzative o l'indennità di produttività al personale.

B) il suo contenuto

Il piano, che si pone in stretta connessione con il ciclo di programmazione economico-finanziaria (Bilancio) e con quello di programmazione strategica (DUP), del PIAO, nei contenuti previsti dal 3° comma del D.M. 24/6/2022, contiene obiettivi, che devono presentare le caratteristiche indicate nel comma 2 dell'art. 5 del D.Lgs n.150

Gli obiettivi sono assegnati o

1) All'ente ed eventualmente anche alle singole strutture (la performance organizzativa); essi, negli ambiti indicati nell'art.8 del D,Lgs n. 150, si collegano al soddisfacimento dei ai bisogni e alle aspettative della collettività, ad attuare piani e programmi, a consentire; la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, a modernizzare, anche qualitativamente l'organizzazione e le competenze professionali, a sviluppare, dal punto di vista qualitativo e quantitativo le relazioni con i cittadini, con i soggetti interessati, con gli utenti e i destinatari dei servizi, a perseguire l'efficienza nell'impiego delle risorse, ad accentuare la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati ed, infine a raggiungere le pari opportunità.

2) ai dirigenti e ai singoli responsabili di settore (la performance individuale); essi potranno essere collegati agli obiettivi strategici, o al miglioramento della gestione, fermo restando che non potranno mai avere un contenuto generico, perché comunque dovranno essere finalizzati ad incrementare la qualità o l'efficienza di un servizio già in via di erogazione o a migliorare la performance di un settore. Gli obiettivi potranno essere anche collegati a quelli dell'anno precedente, potendone costituire uno sviluppo, e potranno essere anche ripetitivi degli stessi, ove necessario, per il perseguimento del risultato atteso.

Tra gli obiettivi va inserito un obiettivo annuale assegnato ai dirigenti e a tutti i responsabili di settore, costituito dal rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni.

Dovrà essere, altresì, meritevole di attenzione un obiettivo costituito dalla promozione della formazione e, in particolare, della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze promosse.

Gli Indicatori di risultato

Tutti gli obiettivi, sia quelli cui è legata la performance organizzativa sia quelli cui è legata quella individuale, dovranno essere accompagnati dalla descrizione della situazione di partenza e da indicatori di risultato. I parametri potranno riferirsi ad

- efficienza, come la riduzione dei costi di un servizio a parità di risultato;
- efficacia, ossia l'adeguatezza del risultato conseguito rispetto alla situazione di partenza;
- il gradimento incontrato presso la collettività dall'attività svolta e dal risultato acquisito.

Gli indicatori non dovranno mai essere costituiti dalla descrizione dell'attività richiesta per il raggiungimento dell'obiettivo.

Per l'obiettivo costituito dal rispetto dei tempi di pagamento occorre far riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

C) Il suo monitoraggio

Seguire l'andamento delle attività, con riferimento anche al conseguimento degli obiettivi, costituisce un'articolazione dell'attività ordinaria dei responsabili di settore. Per questo motivo questi ultimi potranno anche organizzare con regolarità momenti di valutazione collettiva nell'ambito del settore di cui si è responsabili, così come la segreteria comunale potrà organizzare analoghi incontri con tutti i responsabili per monitorare l'andamento dell'ente nel suo complesso.

Ove, nel corso di tale monitoraggio, un responsabile di settore ritenga che un singolo obiettivo assegnatogli sia impossibile da realizzare per oggettivi e imprevedibili impedimenti, dovrà segnalare tale situazione al NdV e al Sindaco o all'assessore di riferimento per la modifica o la sua cancellazione. Pertanto il NdV potrà non prendere in considerazione in sede di valutazione della performance l'obiettivo di cui trattasi solo in presenza di una nuova decisione di Giunta, dandone altresì conto in sede di validazione della relazione sulla performance.

2)La Valutazione

Per quel che riguarda la performance organizzativa sarà il NdV ad acquisire ogni elemento utile dai vari referti disponibili nell'ente.

Per quel che riguarda la performance individuale, sia dei dirigenti, sia dei titolari di incarichi di EQ, sia dei collaboratori del comparto, il punto di partenza sarà un'autovalutazione redatta, su apposito schema, predisposto dal NdV, da tutti i soggetti valutati; il soggetto valutatore, quindi, raccogliendo tutte le considerazioni acquisite durante l'anno e attingendo ad ogni utile fonte interna (esito dei vari controlli, indagini di customer) formulerà un giudizio sulla performance.

In ogni caso avverrà un colloquio di valutazione, indispensabile per dare un contenuto di prospettiva alla valutazione, nel senso di viverla come uno sprone al miglioramento professionale.

Nei successivi 5 giorni dal colloquio di valutazione, il valutato, se ritiene infondato il giudizio ricevuto, potrà avviare una procedura di conciliazione, attraverso una richiesta di riesame; destinatario di tale richiesta nella quale verranno esposti i motivi di dissenso sarà il NdV; questo se giudica fondati tali motivi, formulerà al soggetto valutatore una proposta di miglioramento del punteggio assegnato, fermo restando che spetta al soggetto valutatore esprimere il giudizio

definitivo; i dirigenti o i responsabili di settore, invece potranno far pervenire al Sindaco proprie osservazioni prima della decisione di questi.

a) La valutazione della performance organizzativa

I fattori e i loro pesi per la valutazione della performance organizzativa sono i seguenti:

Fattori	Peso	Criteri di valutazione
Obiettivi strategici indicati nel piano performance /PIAO	50	Il punteggio, dal massimo previsto da riconoscere in presenza del conseguimento dal 95 al 100%, diminuisce proporzionalmente col diminuire del livello di conseguimento
L'andamento della gestione	20	Un gruppo di indicatori di bilancio e di qualità dei servizi, da definire in sede di programmazione
i giudizi espressi dai cittadini/utenti sulle attività ed i servizi erogati;	10	Valutazione discrezionale sulla base del numero delle iniziative assunte nei confronti dell'utenza, del numero degli stakeholder che hanno risposto agli inviti e dell'utilizzo che dei suggerimenti e dei giudizi l'amministrazione ha fatto
i livelli di attuazione degli obblighi in tema di trasparenza accertati in sede di attestazione da parte del NdV	10	Il punteggio, dal massimo previsto quando la somma dei punteggi ottenuti nell'adempimento degli obblighi contenuti nella griglia predisposta dall'ANAC, diminuisce proporzionalmente

		col diminuire dei punti assegnati
la partecipazione ed il buon esito a progetti europei, nazionali o regionali e gli esiti ottenuti;	10	Trattasi di una valutazione discrezionale, che tiene conto della qualità dei progetti e della entità delle risorse ottenute

Competente a valutare la performance organizzativa sarà il NdV

Il risultato di ente è espresso in un unico valore di sintesi a partire dal punteggio massimo pari a 100.

b)La valutazione della performance individuale

Sarà valutato il:

- personale a tempo indeterminato, che abbia lavorato nell'anno di riferimento e secondo quanto previsto dal vigente CCNL
- personale a tempo determinato in servizio per periodo di tempo non inferiore a 3 mesi.
- i collaboratori cui non è stata irrogata una sanzione superiore alla multa.

Non saranno oggetto di valutazione coloro che hanno prestato servizio per meno di 120 giorni, fatti salvi i dipendenti assenti per congedo di maternità o paternità.

I fattori di valutazione, il loro peso e i soggetti deputati a valutare si differenzieranno a seconda del ruolo ricoperto dai soggetti valutati.

Segretario comunale sarà valutato dal Sindaco, che potrà farsi assistere dal NdV. I fattori e il peso saranno i seguenti:

Fattori di valutazione	Peso	Criteri di valutazione
Performance organizzativa	40%	Il punteggio massimo (40) corrisponde al punteggio massimo attribuito in sede di valutazione della performance organizzativa (100); esso diminuisce proporzionalmente col diminuire del punteggio attribuito

Obiettivi individuali	20%	Il punteggio, dal massimo previsto (20) da riconoscere in presenza del conseguimento dal 95 al 100%, diminuisce proporzionalmente col diminuire del livello di conseguimento
Compiti affidatigli sulla base di quanto previsto dall'art. 97 del D.Lgs n. 267/2000	40%	Trattasi di valutazione discrezionale basata sugli indicatori connessi ai singoli fattori

Dirigenti saranno valutati dal NdV:

Fattori di valutazione	Peso	Criteri di valutazione
Esito performance organizzativa	25%	Il punteggio massimo (25) corrisponde al punteggio massimo attribuito in sede di valutazione della performance organizzativa (100); esso diminuisce proporzionalmente col diminuire del punteggio attribuito
Obiettivi assegnati, contenuti nel piano performance	25%	Il punteggio, dal massimo previsto (25) da riconoscere in presenza del conseguimento dal 95 al 100%, diminuisce proporzionalmente col diminuire del livello di conseguimento
ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La	30%	Saranno attribuiti 30 punti in presenza del rispetto dei tempi di pagamento

<p>verifica del raggiungimento di tale obiettivo e' effettuata dal competente organo di controllo di regolarita' amministrativa e contabile nelle modalita' indicate dal D.L. n. 23/2023.</p> <p>L'esito di tale controllo sarà trasmesso al NdV perchè di esso se ne possa tenere conto sia in sede di valutazione della performance organizzativa che in quella individuale.</p>		
Competenze	15%	<p>Alle tre competenze previste, descritte nell'allegato 2, lettera a, potrà essere assegnata a ciascuna di esse massimo 5 punti.</p> <p>La valutazione è discrezionale ma andrà ancorata a fatti concreti espressione della competenza di cui trattasi.</p>
Capacità di valutazione	5%	<p>Si terrà conto del divario tra i vari punteggi assegnati ai singoli collaboratori, oltre che del livello di punteggi assegnati</p>

I Titolari di incarichi di EQ saranno valutate dal NdV. I fattori e il peso di ciascuno di essi saranno i seguenti

Fattori di valutazione	Peso	Criteri di valutazione
Esito performance organizzativa	20%	Il punteggio massimo (20) corrisponde al punteggio massimo attribuito in sede di

		valutazione della performance organizzativa (100); esso diminuisce proporzionalmente col diminuire del punteggio attribuito
Obiettivi assegnati, contenuti nel piano performance	30%	Il punteggio, dal massimo previsto (30) da riconoscere in presenza del conseguimento dal 95 al 100%, diminuisce proporzionalmente col diminuire del livello di conseguimento
ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento di tale obiettivo e' effettuata dal competente organo di controllo di regolarita' amministrativa e contabile nelle modalita' indicate dal D.L. n. 23/2023. L'esito di tale controllo sarà trasmesso al NdV perchè di esso se ne possa tenere conto sia in sede di valutazione della performance organizzativa che in quella individuale.	30%	Saranno attribuiti 30 punti in presenza del rispetto dei tempi di pagamento
Competenze	15%	Alle tre competenze previste, descritte nell'allegato 2, lettera a, potrà essere assegnata a ciascuna di esse massimo 5 punti.

		La valutazione è discrezionale ma andrà ancorata a fatti concreti espressione della competenza di cui trattasi.
Capacità di valutazione	5%	Si terrà conto del divario tra i vari punteggi assegnati ai singoli collaboratori, oltre che del livello di punteggi assegnati

Collaboratori del comparto saranno valutati dai singoli Dirigenti/responsabili di settore, dopo l'effettuazione di incontri di calibrazione anche alla presenza del NdV, in modo da socializzare e condividere i criteri di valutazione e le scelte più significative. Competente ad effettuarla sarà il responsabile di settore cui il dipendente è assegnato al 31 dicembre dell'anno oggetto di valutazione. Nel caso in cui il dipendente, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità interna e in casi di riorganizzazione, il responsabile di settore valutatore dovrà rapportarsi con gli altri responsabili nei quali il dipendente ha prestato servizio nell'anno di riferimento per la valutazione e condividere con essi il giudizio finale.

Fattori di valutazione	Peso	Criteri di valutazione
Esito performance organizzativa	10	Il punteggio massimo (10) corrisponde al punteggio massimo attribuito in sede di valutazione della performance organizzativa (100); esso diminuisce proporzionalmente col diminuire del livello di conseguimento
Competenze	60	Le tre competenze previste, descritte nell'allegato 2, lettera a, hanno lo stesso peso col punteggio massimo di 20. La valutazione è discrezionale ma andrà ancorata a fatti concreti espressione della competenza di cui trattasi.

Obiettivi	30	Il punteggio, dal massimo previsto (30) da riconoscere in presenza del conseguimento dal 95 al 100%, diminuisce proporzionalmente col diminuire del livello di conseguimento
-----------	----	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

La **valutazione è negativa** quando il punteggio assegnato è inferiore a 60 punti. In questo caso la valutazione deve essere preceduta da un contraddittorio col dipendente interessato, che potrà essere assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

3)La rendicontazione, attraverso la relazione sulla performance

La Relazione, una volta approvata dalla Giunta e validata dall'organo di valutazione, deve essere pubblicata sul sito dell'ente entro i 30 giorni successivi.

Essa è uno strumento di:

miglioramento gestionale, con cui nel dar conto dei risultati conseguiti nell'anno precedente, l'ente imposta il contesto organizzativo e programmatico, nel quale rifluirà il piano performance dell'anno successivo;

accountability, attraverso il quale l'ente informa e coinvolge tutti gli stakeholder, interni ed esterni nella valutazione dell'attività svolta, sempre nell'ottica di guardare al futuro, puntando al miglioramento dei servizi resi alla cittadinanza.

Essa si compone di due sezioni:

a) sintesi dei principali risultati raggiunti nel perseguimento degli obiettivi collettivi e individuali, oltre che della modalità del processo di misurazione e valutazione e del suo esito;

b) descrizione delle eventuali difficoltà o opportunità incontrate, contestualizzando i risultati raggiunti e gli scostamenti verificatisi.

.....

Allegato n. 1

Il sistema premiante.

Finalità

La retribuzione di risultato ha come finalità non quella di dare un generico premio ai dipendenti o una forma atipica di aumento retributivo, ma di compensare il raggiungimento di finalità migliorative nello svolgimento dei compiti dell'ente locale in relazione a specifici programmi rivolti in tal senso.

Soglia di accesso

sono esclusi dall'accesso al premio i dipendenti resisi responsabili di una violazione al codice di comportamento, puniti con una sanzione superiore alla multa

La valutazione negativa

È negativa, quando si conclude con un punteggio inferiore a 60 punti; in questo caso la valutazione non dà luogo ad alcun premio di produttività.

Ricadute economiche

Per quel che riguarda i trattamenti economici, il risultato del processo valutativo costituisce la base per il calcolo della retribuzione di risultato.

Il sistema premiante, a seguito della valutazione della performance organizzativa o individuale, è costituito dall'insieme dei trattamenti economici e di carriera, nei limiti previsti dall'ordinamento e delle risorse disponibili.

Per la determinazione delle risorse destinate ai trattamenti economici in favore del personale del comparto e delle elevate qualificazioni si fa riferimento ai CCDI di ogni Ente.

Per la definizione dell'importo dei premi di produttività spettanti al personale o dell'indennità di risultato si segue il metodo nell'allegato n. 3 e 4

Incarichi ad interim

Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, si fa riferimento al CCDI di ogni Ente.

Allegato n. 2

Le competenze richieste al Personale

a) per i dirigenti e titolari di incarichi di EQ.

1) Leadership: orientata al perseguimento degli obiettivi, attraverso lo sviluppo e la crescita individuale dei propri collaboratori

Per la valutazione di tale competenza si terrà conto della capacità di essere:

flessibile e propositivo;

determinato nel perseguimento dei risultati;

autonomo e dotato di spirito d'iniziativa;

pronto ad assumersi le responsabilità legate all'esercizio del proprio ruolo;

capace di stimolare i propri collaboratori, anche attraverso l'ascolto delle loro esigenze;

attento nella stesura degli atti, come dimostrato dagli esiti dei controlli di regolarità effettuati

2) Orientamento all'utenza, attraverso il coinvolgimento degli utenti nella progettazione, attuazione e valutazione dei servizi resi

Per la valutazione di tale competenza si terrà conto:

delle iniziative in concreto intraprese verso gli utenti;

dell'utilizzo dei suggerimenti/valutazioni fornite dagli utenti nel prosieguo delle attività.

3)Rapporto con gli amministratori

Si terrà conto delle valutazioni degli amministratori espresse sul rendimento professionale dei responsabili dei settori.

b)al personale di comparto

Nell'area intellettuale

Affidabilità Capacità di sviluppare un atteggiamento attivo, propositivo, allineando i propri comportamenti alle priorità dell'organizzazione;
indicatore sarà la presenza e il contributo offerto nelle conferenze di servizio indette dal responsabile di struttura

Nell'area relazionale

Cooperazione ed orientamento all'utente: Capacità di interloquire con gli utenti, cogliendo le loro esigenze in modo da fornire risposte nell'ambito delle proprie competenze o da informare tempestivamente i dirigenti della propria struttura delle esigenze esposte;
indicatore sarà la disponibilità offerta a cogliere e realizzare le proposte innovative formulate dal responsabile di struttura sulla base dei giudizi offerti dalla cittadinanza.

Nell'area professionale

Impegno e flessibilità: Capacità di svolgere le attività assegnate con precisione e costanza, mantenendo aggiornate le proprie competenze tecniche. dimostrando a volontà e disponibilità al mutamento delle mansioni, nell'ambito della categoria di appartenenza;
Indicatore sarà la partecipazione a momenti formativi, anche autoformativi

Allegato N.3

Modalità di determinazione dei premi collegati alla performance organizzativa per il personale di comparto

Il premio per la performance organizzativa, definito, nel suo ammontare complessivo in sede di contrattazione decentrata, viene determinato in una percentuale della somma totale, corrispondente al punteggio valutativo attribuito alla performance stessa dal NdV.

Al riguardo vengono individuate le seguenti fasce:

1° fascia punteggio da 60 a 80 viene liquidato il 70% dell'importo massimo;

2° fascia " " 81 " 90 " " il 90% dell'importo massimo;

3° fascia " " 91 " 100 " " il 100% dell'importo massimo.

La somma così determinata sarà ripartita tra i soli collaboratori del comparto e la somma liquidata a ciascuno di essi sarà proporzionata al rapporto tra le retribuzione lorde tabellari individuali "

Allegato n.4

Modalità di determinazione dei premi collegati alla performance individuale

I premi potranno essere collegati alla valutazione della performance individuale.

Premi collegati alla valutazione della performance individuale

Le somme destinate alla produttività sono distribuite sulla base della valutazione dei dipendenti stessi, tenuto conto che vi è una soglia minima per l'accesso al premio di produttività (z), costituita da 60 punti su 100

Per tutti i soggetti valutati si introduce un sistema per cui a ciascun punteggio corrisponde un premio specifico secondo la seguente procedura.

In premessa viene assegnato un parametro (P) al personale, distinto per categoria:

Categoria
Prime quattro aree
Parametro 1

Posto un determinato budget (B) per il fondo destinato all'incentivazione della performance individuale, posto un determinato numero (z) dei dipendenti delle prime quattro aree e di funzionari di elevata qualificazione di categoria(o), moltiplicati per il parametro di 1,25, posto il valore massimo del punteggio di valutazione ($V_{max} = 100$), si determinerà il valore del punto base, nel modo che segue.

$$V_{pb} = \frac{B}{Z(\text{personale delle aree}) + 0 (\text{personale della quarta area moltiplicato per il parametro } p_1) / V_{max} (100)}$$

$$V_{pb} = \frac{B}{Z(\text{personale delle aree}) + 0 (\text{personale della quarta area moltiplicato per il parametro } p_1) / V_{max} (100)}$$

Quindi il premio di ciascun dipendente (premio P) sarà la risultante del prodotto del valore economico del punto base, del punteggio relativo alla propria valutazione (y) e del parametro p_1 , secondo la seguente operazione

$$P = y \text{ per } V_{pb} \text{ per } p_1.$$

Esempio:

Poniamo di avere un fondo per il comparto (o i titolari di incarichi di EQ non cambia) di 10.000 euro con 27 dipendenti, di cui 20 delle prime tre aree e 7 funzionari di elevata professionalità, per individuare il V_{pb} divideremo 10.000 per 28,75 (20 + 8,75) diviso 100 avremo il $V_p = 3,4$.

Ad una unità di personale di categoria funzionari di elevata professionalità, al quale sarà attribuito un punteggio di 100 saranno liquidate 425 euro ($3,4 \times 100 \times 1,25$)

Ad una unità di personale delle altre categorie, al quale sarà attribuito un punteggio di 100 saranno liquidate 340 euro ($3,4 \times 100$)

Ad una unità di personale di categoria funzionari di elevata professionalità, al quale sarà attribuito un punteggio di 80 saranno liquidate 340 euro ($3,4 \times 80 \times 1,25$)

Ad una unità di personale delle altre categorie, al quale sarà attribuito un punteggio di 80 saranno liquidate 272 euro ($3,4 \times 80$).