

SISTEMA PREMIALE DEL PERSONALE DIPENDENTE

(allegato A del CCDI - parte normativa)

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 delle linee programmatiche amministrative e 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. 80 del Regolamento per il funzionamento 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 sistema premiale dei dipendenti viene recepito nella contrattazione decentrata integrativa e si divide in performance organizzativa e performance individuale.

2. RIFERIMENTI

Il sistema premiale prende in considerazione:

- L'accordo definitivo decentrato integrativo per la disciplina del salario accessorio;
- Il Piano Performance;
- La relazione a consuntivo del Piano Performance;
- Le schede di valutazione di ogni singolo dipendente. Si precisa che tale scheda è suddivisa in due parti: la prima relativa agli obiettivi di gruppo/individuale e la seconda relativa ai comportamenti. Il risultato riporta una valutazione che comprende entrambe le performance.

3. SISTEMA PREMIALE DIPENDENTI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Come stabilito dall'art. 17, c. 4 del CCNL 2019/2021, "gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento".

Come definito dall'art. 23, c.5 del CCNL 2019/2021, "al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, l'ente utilizzatore può, altresì, corrispondere una

maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo di cui all'art. 17, comma 2; per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza, secondo quanto stabilito nella convenzione; tali oneri sono comunque a carico delle risorse di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), stanziato presso ciascun ente”.

Inoltre, nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente), per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim (art. 17, c. 5 del CCNL 2019/2021). Nel caso di personale che svolge servizio in convenzione, la misura percentuale della retribuzione di posizione può raggiungere il 30%.

A partire da tali premesse occorre considerare che:

- il totale dell'indennità di risultato potenziale da destinare ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione deve essere almeno pari al 15% del totale del trattamento accessorio delle stesse (retribuzione posizione + retribuzione risultato). Tale cifra, denominata totale del trattamento accessorio, verrà ripartita tra i singoli titolari di posizione di Elevata Qualificazione in base all'incidenza di ciascuna indennità di posizione rispetto all'ammontare totale delle indennità;

Esempio

Ipotizzando una % del 20% di risultato sul totale del trattamento accessorio ci si trova in questa situazione.

| accessorio | posizione | Risultato |
|------------|-----------|-----------|
| 50.000,00 | 40.000,00 | 10.000,00 |
| | | 20% |

Situazione 1: Ipotizzando, per semplicità, 4EQ graduate tutte uguali (nessun interim e nessuno in convenzione)

| | Retr. di posizione | Retr. Potenziale di risultato |
|---------------|--------------------|-------------------------------|
| EQ 1 | 10.000,00 | 2.500,00 |
| EQ 2 | 10.000,00 | 2.500,00 |
| EQ 3 | 10.000,00 | 2.500,00 |
| EQ 4 | 10.000,00 | 2.500,00 |
| Totale | 40.000,00 | 10.000,00 |

Per ogni EQ c'è una retribuzione di risultato potenziale di 2.500,00 euro.

Situazione 2: Ipotizzando, per semplicità, 4EQ di cui 1 in convenzione a cui si è deciso di aumentare la posizione del 30% (massimo contrattuale)

| | Retr. di posizione | Retr. Potenziale di risultato |
|-----------------------|--------------------|-------------------------------|
| EQ 1 (in convenzione) | 13.000,00 | 3.250,00 |
| EQ 2 | 9.000,00 | 2.250,00 |
| EQ 3 | 9.000,00 | 2.250,00 |
| EQ 4 | 9.000,00 | 2.250,00 |

| | | |
|--------|-----------|-----------|
| Totale | 40.000,00 | 10.000,00 |
|--------|-----------|-----------|

L'EQ in convenzione ha una retribuzione di risultato potenziale di 3.250,00 euro. Le altre di 2.250,00.

Situazione 3: Ipotizzando, per semplicità, 4EQ di cui 1 ad interim a cui si è deciso di aumentare la retribuzione potenziale di risultato del 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim.

| | Retr. di posizione | Retr. Potenziale di risultato (posizione di titolarità) | Retr. Potenziale di risultato (posizione ad interim) | |
|-----------------|--------------------|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------|
| EQ 1 (titolare) | 10.000,00 | 2.500,00 | 2.000,00 | |
| EQ 2 (interim) | (10.000,00) | (2.500,00) | | |
| EQ 3 | 10.000,00 | 2.500,00 | | |
| EQ 4 | 10.000,00 | 2.500,00 | | |
| Totale | 30.000,00 | 7.500,00 | 2.000,00 | 39.500,00 |

L'EQ ad interim ha una retribuzione di risultato potenziale di 4.500,00 euro. Le altre di 2.500,00.

Da ciò emerge un risparmio di:

- 10.000,00 di posizione
- 500,00 euro di risultato potenziale.

Tali risparmi vanno in economia.

- data la retribuzione di risultato potenziale ciascun titolare di posizione di elevata qualificazione potrà accedere al sistema premiale conseguendo una valutazione pari almeno alla sufficienza (voto 6);
- per determinare la retribuzione di risultato effettiva si dovrà fare riferimento alla seguente tabella.

| Punteggio | % della retribuzione di risultato potenziale |
|--------------|----------------------------------------------|
| Da 6 a 6,4 | 30% |
| Da 6,5 a 6,9 | 40% |
| Da 7 a 7,4 | 50% |
| Da 7,5 a 7,9 | 60% |
| Da 8 a 8,4 | 70% |
| Da 8,5 a 8,9 | 80% |
| Da 9 a 9,4 | 90% |
| Da 9,5 a 10 | 100% |

NB: Nel caso di valutazioni corrispondenti al punteggio massimo della fascia la premialità farà riferimento a detta fascia e non alla successiva (anche se tale punteggio corrisponde al punteggio minimo della successiva stessa)

Esempio

Nei tre casi verificati in precedenza lo stesso titolare di EQ che prende 8,2 come valutazione complessiva ha la seguente retribuzione di risultato effettiva.

| Retribuzione potenziale di risultato | Voto | % di premialità | Retribuzione effettiva di risultato |
|--------------------------------------|------|-----------------|-------------------------------------|
| | | | |

| | | | | |
|----------------------------------------|----------|-----|-----|----------|
| EQ1 (non in convenzione e non interim) | 2.500,00 | 8,2 | 70% | 1.750,00 |
| EQ1 in convenzione | 3.250,00 | 8,2 | 70% | 2.275,00 |
| EQ 1 con EQ2 ad interim | 4.500,00 | 8,2 | 70% | 3.150,00 |

4. CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE DEI DIPENDENTI (NON TITOLARI DI PO)

Il budget di produttività dell'anno, destinato a finanziare l'erogazione dei premi di produttività individuale dei dipendenti, è determinato prendendo il totale delle risorse stanziato in CCDI per i premi correlati alla performance individuale, detratte

- le somme destinate a finanziare la “performance organizzativa”, determinate secondo quanto previsto dall'articolo “4. Determinazione performance organizzativa”.
- le somme destinate a finanziare le eventuali eccellenze previste dal contratto decentrato – parte normativa.

Il budget di produttività dell'anno rappresenta la base per determinare l'importo del premio di produttività individuale, secondo le modalità descritte nel presente articolo.

Si procede, per ciascun dipendente, ad individuare un parametro finale di riparto calcolato partendo dal parametro di Area di cui alla seguente tabella:

| Area | Parametro |
|-------------------------------------------------|------------------|
| Operatori (ex cat.A) | 1,00 |
| Operatori Esperti (ex cat.B) | 1,10 |
| Istruttori (ex cat.C) | 1,20 |
| Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat.D) | 1,30 |

Il parametro di area viene rettificato, applicando i seguenti tre fattori correttivi, per ottenere il parametro di riparto finale:

- parametro “servizio”, che rappresenta anche un prerequisito per l'accesso al sistema premiale. A tal fine, può accedere al sistema premiale il dipendente che abbia svolto almeno 6 mesi di servizio nell'anno solare. Il dipendente che abbia prestato servizio per un numero di mesi inferiore non accede al sistema premiale: il valore del parametro servizio, in questo caso è pari a 0. Al dipendente che ha prestato servizio per un numero di mesi compreso tra i 6 e i 12 mesi nell'anno solare verrà attribuito un Parametro di servizio pari a: n. mesi di servizio prestati nell'anno/12;
- parametro “orario di lavoro” (part time o full time): per ciascun dipendente si tiene conto della percentuale oraria del rapporto di lavoro in essere;
- valutazione della performance individuale ottenuta, come risultante dalla scheda di valutazione della performance individuale del dipendente; per accedere al sistema premiale la valutazione deve essere almeno pari alla sufficienza (voto 6).

Una volta determinato il parametro finale di riparto per ciascun dipendente, si procede a sommare tali valori.

Per determinare il premio di produttività spettante a ogni dipendente, il budget di produttività dell'anno viene diviso per la somma dei parametri finali di riparto e moltiplicato per il parametro finale di riparto del dipendente medesimo.

4.1 DETERMINAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

L'art. 80, c. 2 del CCNL 16/11/22 prevede che le risorse rese annualmente disponibili nel fondo delle risorse decentrate siano destinate all'erogazione (tra le altre voci):

- a) dei premi correlati alla performance organizzativa;
- b) dei premi correlati alla performance individuale;

Ogni anno, la Giunta Comunale approva il Piano Performance contenuto all'interno del piano integrato di attività ed organizzazione (P.I.A.O) e successivamente i responsabili di area assegnano ai propri dipendenti i progetti individuali.

La Giunta Comunale inoltre può stabilire, con apposita Deliberazione, la specialità di alcuni progetti assegnando ad essi una valutazione economica. I progetti speciali possono essere sia progetti inseriti nel piano performance, sia progetti individuali proposti dai responsabili di area, sia particolari progetti assegnati dalla Giunta Comunale. Nella suddetta delibera vengono preventivamente individuati i gruppi di lavoro che concorrono alla realizzazione di ogni progetto e la cifra assegnata ad ogni singolo dipendente, oltre alla quota massima da destinare al totale dei progetti.

Tali progetti verranno rendicontati e approvati dalla Giunta Comunale, successivamente la Posizione di Elevata Qualificazione di riferimento del dipendente dovrà valutarli (scala da 0 a 10) al fine della determinazione della correlata premialità.

4.2 GESTIONE DEI RESTI NEL SISTEMA PREMIALE

I resti riferiti alla performance organizzativa e a quella individuale hanno il seguente trattamento:

- per quanto riguarda la performance organizzativa, vengono mandati in economia;
- per quanto riguarda la performance individuale sono redistribuiti nel medesimo esercizio di valutazione in cui si realizzano ripartendoli sulla base dell'incidenza della valutazione di risultato di ciascuno.

4.3 DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Come definito dall'art. 81 del CCNL 2019/2021:

- 1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
- 2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.
- 3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.
- 4. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.