

Allegato al Sistema di Valutazione delle Performance del PERSONALE DEI LIVELLI

MODELLO A – Sistema Premiante Performance Individuale

Il sistema prevede quattro fasce/classi di merito. L'appartenenza ad una fascia/classe è determinata in relazione al risultato conseguito in sede di valutazione.:

- A** - La fascia/classe **A** rappresenta la fascia/classe di merito alta: l'ingresso in tale fascia/classe è associato a valutazioni maggiori al **90%** del punteggio a cui corrisponde il **100%** del premio attribuibile individualmente. Il personale collocato in fascia/classe **A** è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.
- B** - La fascia/classe **B** è associata a valutazioni comprese **$\geq 85\% \div \leq 90\%$** del punteggio a cui corrisponde il **90%** del premio attribuibile
- C** - La fascia/classe **C** è associata a valutazioni **$\geq 60\% \div < 85\%$** del punteggio a cui corrisponde una quota in **misura proporzionale** al punteggio raggiunto;
- D** - La fascia/classe **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/classe 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/classe di merito più alta, determinandone l'attribuzione con riferimento alla valutazione effettivamente raggiunta, secondo il seguente metodo:

- si sommano le valutazioni conseguite dai singoli per ottenere il valore "X" (somma delle valutazioni) che servirà da denominatore per la suddivisione del premio ai beneficiari secondo la valutazione da ciascuno conseguita.

esempio pratico:

dipendente 1 – valutazione 93

dipendente 2 – valutazione 91

dipendente 3 – valutazione 98

totale "X" = $(93+91+98)$ 282

che se ad esempio il totale "resti" = € 1.000,00 produrrà:

dipendente 1 – $(1.000,00/282 \times 93) = 329,79$

dipendente 2 – $(1.000,00/282 \times 91) = 322,70$

dipendente 3 – $(1.000,00/282 \times 98) = 347,51$

Restando inteso che:

il "totale resti" si ottiene sommando i "resti" di tutti i vari servizi e/o aree e costituirà un'unica risorsa a cui avranno accesso tutti i dipendenti (indipendentemente dall'area o servizio di appartenenza) che, individualmente, avranno conseguito una valutazione utile all'ottenimento del premio nella misura massima;

La determinazione del budget previsto per la retribuzione accessoria collegata alla performance individuale è determinata mediante l'uso dei seguenti parametri:

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:

- a) quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria e per le posizioni B3-D3 giuridiche;
- b) parametrizzazione delle categorie e delle posizioni, come su indicate;
- c) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici ;
- d) divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
- e) 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 area organizzativa presente nell'Ente.

Le risorse destinate alla produttività collettiva di risultato sono ripartite fra le Aree in ragione del numero dei dipendenti assegnati e del peso di ciascuna categoria

MODELLO B - Sistema Premiante Performance Organizzativa

La distribuzione del salario accessorio di cui trattasi è ripartito nel modo come appresso indicato:

Il sistema prevede quattro fasce/classi di merito.

- **I** – In questa fascia/classe si collocano i dipendenti che hanno raggiunto un risultato maggiore del **90%**. Il personale collocato in questa fascia/classe percepirà il **100%** del premio attribuibile determinato secondo le stesse modalità previste per la Performance Individuale;
- **II** – In questa fascia/classe si collocano i dipendenti che hanno raggiunto un risultato compreso tra **>= 85 % ÷ <=90 %** del punteggio a cui corrisponde il **90 %** del premio attribuibile;
- **III** – In questa fascia/classe si collocano i dipendenti che hanno raggiunto un risultato compreso tra **>= 60 % ÷ <85%** del punteggio a cui corrisponde una quota in **misura proporzionale** al punteggio raggiunto;
- **IV** – In questa fascia/classe si collocano i dipendenti che hanno raggiunto un risultato **< 60%**. A questa fascia/classe 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 organizzativa¹.

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, secondo il metodo sopra descritto.

¹ Ad es. l'ente potrebbe decidere di attribuire l'intero budget previsto per la performance organizzativa alla "soddisfazione dei cittadini.