

SISTEMA PREMIALE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Elaborato dal Nucleo di Valutazione Associato

SOMMARIO

1.- FINALITÀ E CARATTERISTICHE GENERALI DEL SISTEMA PREMIALE -----	3
2.- IL SISTEMA PREMIALE DEI DIPENDENTI -----	4
2.1.- Determinazione del premio potenziale di produttività individuale -----	4
2.2.- Determinazione del premio effettivo di produttività individuale -----	5
2.3.- La gestione dei resti nel sistema premiale: il “bonus” -----	6

1.- FINALITÀ 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. 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 supporto alla definizione del Sistema premiale dei dipendenti rientra nella competenza del Nucleo di valutazione ai sensi sia dell'art. 30, c. 3 sia dell'art. 7, c. 2, del D. Lgs. 150/09.

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

2.- IL SISTEMA PREMIALE DEI DIPENDENTI

2.1.- Determinazione del budget potenziale di produttività 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 prerequisito 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, altri compensi di cui alla lett. K CCNL 1999). Qualora l'importo dell'incentivo ottenuto superi il

“**budget teorico individuale medio**” di almeno due volte il fattore ponderale intermedio del dipendente, determinato ai sensi dei punti precedenti, viene rettificato riducendolo di una percentuale del 50%; il resto determinatosi comporterà un incremento del premio potenziale complessivo di produttività. 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**.

2.2.- Determinazione del premio effettivo di produttività individuale

“Il Sistema di misurazione e valutazione del Comune di Busto Garolfo 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 < 9	<i>Interpolazione lineare tra il 40% e il 90% del budget potenziale individuale</i>
9 <= Punteggio <= 10	<i>100% del budget potenziale individuale</i>

“Per determinare il premio effettivo di produttività individuale, si procede nel modo seguente:

*occorre determinare il **budget potenziale individuale definitivo**, con le seguenti modalità:*

- *si moltiplica il **budget potenziale individuale**, determinato come al punto 2.1, per il rapporto tra i **giorni effettivi di lavoro** del dipendente e i giorni teorici di lavoro annui. In questo modo si determina il **budget potenziale individuale rettificato**. La somma tra i budget potenziali individuali dei dipendenti di ogni unità organizzativa determina il **budget potenziale di area rettificato**;*
- *la differenza tra il **budget potenziale di area**, determinato come al punto 2.1, e il **budget potenziale di area rettificato** determina delle quote di budget che vanno redistribuite tra i dipendenti dell'area che accedono al sistema premiale, in proporzione ai **giorni effettivi di lavoro** prestati da ciascun dipendente;*

- *la somma tra il **budget potenziale individuale rettificato** e la quota di budget redistribuita al dipendente in base ai **giorni effettivi di lavoro** determina il **budget potenziale individuale definitivo** di ogni dipendente;*

*per i dipendenti con valutazione almeno pari a 6, si procede a moltiplicare la percentuale corrispondente al punteggio ottenuto per il **budget potenziale individuale definitivo**, determinato come al punto precedente”.*

2.3.- La gestione dei resti nel sistema premiale: il “bonus”

Nella distribuzione dei premi incentivanti si genereranno resti per quei dipendenti che non raggiungono il massimo della valutazione.

Tali resti verranno cumulati in una sorta di “bonus”. Il “bonus” viene determinato a livello di singola unità organizzativa.

Il bonus sarà distribuito con le seguenti modalità:

- i dipendenti vengono ordinati, per ciascuna unità organizzativa, in una graduatoria decrescente sulla base della valutazione ottenuta; a parità di valutazione, prevale in graduatoria il dipendente con la maggiore anzianità di servizio nell’Ente; in caso di ulteriore parità prevale il dipendente più giovane d’età.
- l’assegnazione del “bonus” opera in favore di una quota del 25%, arrotondata per eccesso, dei dipendenti in graduatoria, mediante scorrimento della stessa fino a concorrenza di tale quota.
- la ripartizione del “bonus” ai dipendenti come sopra individuati avviene in modo proporzionale alla valutazione conseguita da ciascuno;
- per le unità con un numero di dipendenti uguali o inferiori a 4 unità, il “bonus” sarà attribuito per intero al dipendente che ha ottenuto la valutazione più elevata. A parità di valutazione, prevale in graduatoria il dipendente con la maggiore anzianità di servizio nell’Ente; in caso di ulteriore parità prevale il dipendente più giovane d’età.
- nel caso di unità organizzative costituite da un solo dipendente, non opera il meccanismo del “bonus”. L’eventuale resto generato a seguito della determinazione del premio effettivo di produttività individuale viene portato a residuo sul fondo di produttività.
- ***Il bonus non potrà superare il 50% del premio effettivo di produttività individuale spettante, gli eventuali “resti” successivi all’assegnazione del bonus saranno redistribuiti all’interno dell’area in proporzione alla valutazione ottenuta.***

2.4.- Simulazione del sistema

Di seguito si presenta un esempio di applicazione del sistema premiale descritto nei paragrafi precedenti.

Dipendente	Budget potenziale individuale	Valutazione ottenuta	Premio effettivo di produttività individuale
Vittorio Neri	€ 500,00	10,0	€ 500,00
Marta Viola	€ 800,00	10,0	€ 800,00
Antonio Bianchi	€ 1.000,00	10,0	€ 1.000,00
Vittorio Grilli	€ 600,00	9,8	€ 588,00
Giuseppe Bianchi	€ 500,00	9,6	€ 480,00
Fabio Gialli	€ 1.000,00	9,4	€ 940,00
Dino Viola	€ 800,00	9,0	€ 720,00
Diana Rossi	€ 600,00	8,7	€ 522,00
Giuseppe Verdi	€ 1.000,00	8,5	€ 850,00
Luigi Rossi	€ 500,00	8,0	€ 400,00
Gianna Gialli	€ 800,00	7,1	€ 568,00
Fabio Verdi	€ 1.000,00	7,0	€ 700,00
Totale di area/ ente	€ 9.100,00	107,1	€ 8.068,00

Resti da distribuire	€ 1.032,00
----------------------	------------

Totale Dipendenti	12
-------------------	----

Dipendenti che accedono ai resti	3	25%	3
----------------------------------	---	-----	---

Dipendente	Budget potenziale individuale	Valutazione ottenuta	Premio effettivo di produttività individuale	Resto attribuito	Premio effettivo individuale totale
Vittorio Neri	€ 500,00	10,0	500,0	€ 344,00	€ 844,00
Marta Viola	€ 800,00	10,0	800,0	€ 344,00	€ 1.144,00
Antonio Bianchi	€ 1.000,00	10,0	1.000,0	€ 344,00	€ 1.344,00
Vittorio Grilli	€ 600,00	9,8	€ 588,00		€ 588,00
Giuseppe Bianchi	€ 500,00	9,6	€ 480,00		€ 480,00
Fabio Gialli	€ 1.000,00	9,4	€ 940,00		€ 940,00
Dino Viola	€ 800,00	9,0	€ 720,00		€ 720,00
Diana Rossi	€ 600,00	8,7	€ 522,00		€ 522,00
Giuseppe Verdi	€ 1.000,00	8,5	€ 850,00		€ 850,00
Luigi Rossi	€ 500,00	8,0	€ 400,00		€ 400,00
Gianna Gialli	€ 800,00	7,1	€ 568,00		€ 568,00
Fabio Verdi	€ 1.000,00	7,0	€ 700,00		€ 700,00

