

Sistema premiale

delle Posizioni Organizzative

SOMMARIO

1.- FINALITÀ E CARATTERISTICHE GENERALI DEL SISTEMA PREMIALE -----3

2.- IL SISTEMA PREMIALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE-----4

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 delle Posizioni Organizzative 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.

L'adozione del Sistema premiale delle Posizioni Organizzative spetta, invece, all'organo esecutivo, che lo adotta con apposito provvedimento ai sensi dell'art. 7, c. 1, del D. Lgs. 150/09

Il Nucleo valida lo schema del Sistema premiale prima dell'approvazione da parte della Giunta.

Tabella 1.- Fasi di validazione e approvazione del Sistema premiale

	Attori organizzativi				Note
	Nucleo	PO	SG/DG	Giunta	
Proposta del sistema premiale			X		Su schema definito dalla struttura di supporto al nucleo e successivo confronto con P.O. e Giunta
Validazione del sistema premiale	X				
Deliberazione del sistema premiale				X	

2.- IL SISTEMA PREMIALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Per le posizioni organizzative il premio potenziale assegnabile varia, come definito dall'art. 10, c. 3 del CCNL del 31 marzo 1999, "da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita.

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.

Sulla base di tali assunti la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative verrà attribuita secondo i criteri della seguente tabella:

Punteggio	Retribuzione di risultato
Punteggio < 6	Zero
Punteggio = 6	10% della retribuzione di posizione
<i>6 < Punteggio < 7</i>	<i>15% della retribuzione di posizione</i>
<i>7 < Punteggio < 8</i>	<i>18% della retribuzione di posizione</i>
<i>8 < Punteggio < 9</i>	<i>22% della retribuzione di posizione</i>
<i>9 < Punteggio < 10</i>	<i>25% della retribuzione di posizione</i>