



C.I.S.S.

CONSORZIO INTERCOMUNALE SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI

zona CUSIO-OMEGNA

Via Cattaneo, 6 – 28887 OMEGNA • Tel. 0323-63637 • Fax 0323-63485

C.F./P.I. 01608900039

e-mail: omegna@cisscusio.it • www.cisscusio.it

Sistema premiale

del personale dipendente

Novembre 2011

SOMMARIO

1.- FINALITÀ E CARATTERISTICHE GENERALI DEL SISTEMA PREMIALE -----	3
2.- IL SISTEMA PREMIALE DEI DIPENDENTI -----	4
2.1.- Determinazione del budget potenziale di produttività individuale -----	4
2.2.- Determinazione del premio effettivo di produttività individuale -----	5
2.3.- La gestione dei resti nel sistema premiale -----	5
2.4.- Simulazione del sistema -----	7

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.

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 budget 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 rettificato applicando i due seguenti fattori correttivi:

a) *fattore correttivo tempo*, che rappresenta un prerequisito per l'accesso dal sistema premiale. A tal fine, può accedere al sistema premiale il dipendente che abbia svolto almeno 102 giorni lavorativi effettivi (equivalenti a 6 mesi lavorativi) nell'anno solare. Nel conteggio delle presenze non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale (art. 9, c. 3, D.Lgs. 150/09).

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 finali 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”**.

Tale parametro viene moltiplicato per i singoli fattori ponderali dei dipendenti, in modo da determinare il **budget individuale potenziale**.

È possibile determinare i **budget potenziali di area** attraverso la somma dei budget individuali potenziali dei dipendenti afferenti ad ogni unità organizzativa. Nella definizione dei budget di area è inoltre possibile identificare ulteriori criteri (fattori ponderali di area) che concorrono alla determinazione del **budget definitivo di area**.

2.2.- Determinazione del premio effettivo di produttività individuale

Il Sistema di misurazione e valutazione dell'ente 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	50% del premio potenziale
6 < Punteggio < 10	Interpolazione lineare tra il 50% e il 100% del budget potenziale individuale
Punteggio = 10	100% del budget potenziale individuale

Per determinare il premio effettivo di produttività individuale per i dipendenti con valutazione almeno pari a 6, si procede a moltiplicare la percentuale corrispondente al punteggio ottenuto per il budget potenziale individuale, determinato come al punto 2.1.

2.3.- La gestione dei resti nel sistema premiale

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

Tali resti verranno cumulati in un "bonus integrativo". Il "bonus integrativo" può essere determinato a livello di singola unità organizzativa, oppure a livello dell'ente nel suo complesso.

Il "bonus integrativo" sarà distribuito a tutti i dipendenti con le seguenti modalità:

- 50% in proporzione all'importo del premio effettivo di produttività individuale attribuito a ciascun dipendente;
- 50% in proporzione alla valutazione ottenuta dal dipendente, così come risultante dal sistema di misurazione e valutazione dell'ente.

In alternativa, i resti generati dalla distribuzione dei premi effettivi di produttività individuale possono essere utilizzati per istituire un "bonus delle eccellenze" da attribuire ad una quota di dipendenti che hanno ottenuto le valutazioni individuali più elevate.

Il "bonus delle eccellenze" viene assegnato con le seguenti modalità:

- i dipendenti vengono ordinati 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;
- nel caso in cui il “bonus” venga ripartito a livello di singola unità organizzativa, le operazioni di cui ai punti precedenti vengono effettuate a livello di singola unità organizzativa. In caso contrario, tali operazioni verranno definite a livello di ente;
- nel caso di ripartizione del “bonus” a livello di singola unità organizzativa, per le unità con un numero di dipendenti uguale o inferiore 4, 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, i dipendenti che vi fanno parte vengono aggregati all’interno dell’unità organizzativa dell’ente più numerosa per n. di dipendenti, ai fini della eventuale partecipazione alla distribuzione del “bonus”. I resti generati dalla determinazione dei loro premi effettivi di produttività individuali, confluiscono nel calcolo del “bonus” dell’unità organizzativa in cui vengono aggregati.

2.4.- Simulazione del sistema

Di seguito si presenta un esempio di applicazione del sistema premiale descritto nei paragrafi precedenti. Si prevede la distribuzione dei resti mediante l'applicazione del "bonus integrativo".

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	100%	12		
		50%	50%		
Dipendente	Budget potenziale individuale	Valutazione ottenuta	Premio effettivo di produttività individuale	Bonus attribuito	Premio effettivo individuale totale
Vittorio Neri	€ 500,00	10,0	€ 500,00	€ 80,16	€ 580,16
Marta Viola	€ 800,00	10,0	€ 800,00	€ 99,34	€ 899,34
Antonio Bianchi	€ 1.000,00	10,0	€ 1.000,00	€ 112,14	€ 1.112,14
Vittorio Grilli	€ 600,00	9,8	€ 588,00	€ 84,82	€ 672,82
Giuseppe Bianchi	€ 500,00	9,6	€ 480,00	€ 76,95	€ 556,95
Fabio Gialli	€ 1.000,00	9,4	€ 940,00	€ 105,41	€ 1.045,41
Dino Viola	€ 800,00	9,0	€ 720,00	€ 89,41	€ 809,41
Diana Rossi	€ 600,00	8,7	€ 522,00	€ 75,30	€ 597,30
Giuseppe Verdi	€ 1.000,00	8,5	€ 850,00	€ 95,32	€ 945,32
Luigi Rossi	€ 500,00	8,0	€ 400,00	€ 64,13	€ 464,13
Gianna Gialli	€ 800,00	7,1	€ 568,00	€ 70,53	€ 638,53
Fabio Verdi	€ 1.000,00	7,0	€ 700,00	€ 78,49	€ 778,49
		107,1	€ 8.068,00	€ 1.032,00	