



**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](mailto:omegna@cisscusio.it) • [www.cisscusio.it](http://www.cisscusio.it)

## **Sistema premiale delle Posizioni Organizzative e del Direttore**

**Novembre 2011**

# 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.

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 e del Direttore 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 e del Direttore 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 del Consiglio di amministrazione.

## 2.- IL SISTEMA PREMIALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DEL DIRETTORE

Per le posizioni organizzative e il Direttore il **premio potenziale** assegnabile varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita.

Il **premio potenziale** viene determinato annualmente dal Consiglio di amministrazione.

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.

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

| Punteggio          | Retribuzione di risultato                                         |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Punteggio < 6      | Zero                                                              |
| Punteggio = 6      | 50% del premio potenziale                                         |
| 6 < Punteggio < 10 | Interpolazione lineare tra il 50% e il 100% del premio potenziale |
| Punteggio = 10     | 100% del premio potenziale                                        |

Nella pagina successiva viene presentata una simulazione sull'applicazione del sistema premiale.

| Retribuzione risultato                      |                   |                   |                   |                   |                    |
|---------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
|                                             | Valutazione       | %                 |                   |                   |                    |
| Punteggio minimo                            | 6                 | 50%               |                   |                   |                    |
| Punteggio massimo                           | 10                | 100%              |                   |                   |                    |
|                                             |                   |                   |                   |                   |                    |
|                                             |                   |                   |                   |                   |                    |
| <b>Risultato totale</b>                     | <b>6,00</b>       | <b>7,00</b>       | <b>8,00</b>       | <b>9,00</b>       | <b>10,00</b>       |
| Premio potenziale                           | € 10.000,00       | € 10.000,00       | € 10.000,00       | € 10.000,00       | € 10.000,00        |
| Valore massimo                              | € 10.000,00       | € 10.000,00       | € 10.000,00       | € 10.000,00       | € 10.000,00        |
| Valore minimo                               | € 5.000,00        | € 5.000,00        | € 5.000,00        | € 5.000,00        | € 5.000,00         |
|                                             |                   |                   |                   |                   |                    |
|                                             |                   |                   |                   |                   |                    |
| <b>% Applicata</b>                          | <b>50,00%</b>     | <b>62,50%</b>     | <b>75,00%</b>     | <b>87,50%</b>     | <b>100,00%</b>     |
| <b>Retribuzione risultato</b>               | <b>€ 5.000,00</b> | <b>€ 6.250,00</b> | <b>€ 7.500,00</b> | <b>€ 8.750,00</b> | <b>€ 10.000,00</b> |
| Rapporto con retribuzione risultato massima | 50,0%             | 62,5%             | 75,0%             | 87,5%             | 100,0%             |

| Valutazione | % Applicata |
|-------------|-------------|
| 6,00        | 50,00%      |
| 7,00        | 62,50%      |
| 8,00        | 75,00%      |
| 9,00        | 87,50%      |
| 10,00       | 100,00%     |