

ALLEGATO 1 – verbale contrattazione Sistemi premianti

RESPONSABILI DI UNITÀ ORGANIZZATIVA

MODELLO A – 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, con un valore minimo di ingresso.

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 attribuibile. L'appartenenza alla fascia/classe in esame comporta l'erogazione del premio in misura pari al **100%** della retribuzione di risultato. Il titolare di Posizione collocato in fascia/classe A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

Fascia/classe B - rappresenta la fascia/classe a cui sono associate a valutazioni $\geq 85\% \div \leq 90\%$ del punteggio attribuibile. L'appartenenza alla fascia/classe in esame comporta l'erogazione del premio in misura pari al **90%** della retribuzione di risultato.

Fascia/classe C - rappresenta la fascia/classe a cui sono associate a valutazioni $\geq 60\% \div < 85\%$ del punteggio attribuibile. L'appartenenza alla fascia/classe in esame comporta l'erogazione del premio in **misura proporzionale** al risultato raggiunto.

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

MODELLO B - Performance organizzativa

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

- **I Fascia/classe** – In questa fascia/classe si colloca il titolare di Posizione che ha raggiunto un risultato $> 90\%$ del punteggio attribuibile. Il titolare di Posizione che ha conseguito un risultato compreso entro l'arco suindicato riceverà il **100%** del premio accessorio previsto per la performance organizzativa;
- **II Fascia/classe** – In questa fascia/classe si colloca il titolare di Posizione che ha raggiunto un risultato compreso tra $\geq 85\% \div \leq 90\%$ del punteggio attribuibile. Il titolare di Posizione che ha conseguito un risultato compreso entro l'arco suindicato riceverà il **90%** del premio accessorio previsto;
- **III Fascia/classe** – In questa fascia/classe si colloca il titolare di Posizione che ha raggiunto un risultato tra $\geq 60\% \div < 85\%$. Il titolare di Posizione che ha conseguito un risultato compreso entro l'arco suindicato riceverà il premio in **misura proporzionale** al punteggio raggiunto;
- **IV Fascia/classe** – In questa fascia/classe si colloca il titolare di Posizione che ha raggiunto un risultato $< 60\%$. A questa fascia/classe non viene attribuito alcuna quota del budget di salario accessorio collegato alla performance organizzativa e 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.

ALLEGATO 2 – verbale contrattazione Sistemi premianti

PERSONALE DEI LIVELLI

MODELLO A – 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 $\geq 85\%$ ÷ $\leq 90\%$ del punteggio a cui corrisponde il **90%** del premio attribuibile

C - La fascia/classe **C** è associata a valutazioni $\geq 60\%$ ÷ $< 85\%$ 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 (o destinati a coloro che si attestano su una valutazione con punteggio $> 95\%$)

La determinazione del budget previsto per la retribuzione accessoria collegata alla performance individuale potrà essere 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;

MODELLO B - 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/classe di merito più alta (o destinati a coloro che si attestano su una valutazione con punteggio > 95%)

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