

Allegato alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 24 del 17.12.2011.

Sistema premiale

Consorzio Gestione Associata laghi Maggiore, Comabbio, Monate e Varese

Dicembre 2011

SOMMARIO

1.- FINALITÀ E CARATTERISTICHE GENERALI DEL SISTEMA PREMIALE -----	5
2.- IL SISTEMA PREMIALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE -----	7
3.- IL SISTEMA PREMIALE DEI DIPENDENTI -----	8

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.

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.

Data la natura di tale istituto la premialità verrà riservata al personale effettivamente in servizio ad eccezione per le assenze dovute a: congedo di maternità compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, congedo di paternità, fruizione di permessi per lutto, citazione a testimoniare ed espletamento delle funzioni di giudice popolare, permessi legge 104, come meglio specificato dal comma 5 dell'art. 71 del D.L. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.

Più precisamente i criteri di accesso alla premialità sono quelli definiti nella seguente tabella.

Giorni di assenza nell'esercizio di riferimento per la valutazione	Retribuzione di risultato/premio incentivante
Da 180 giorni di assenza	0% della retribuzione di risultato/premio incentivante
Assenze comprese tra 21 e 179	Diminuzione della retribuzione di risultato/premio incentivante potenziale in % ai giorni di assenza/220 giorni anno
Fino a 20 giorni di assenza	100% della retribuzione di risultato/premio incentivante potenziale

NB: si ipotizza una media di giorni lavorativi annui pari a 220.

Il supporto alla definizione del Sistema premiale 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 spetta, invece, all'organo esecutivo, che lo adotta con apposito provvedimento ai sensi dell'art. 7, c. 1, del D. Lgs. 150/09 (Tabella 1).

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	Consiglio di Amministrazione	
Proposta del sistema premiale			X		Su schema definito dalla struttura di supporto al nucleo e successivo confronto con P.O. e CdA
Validazione del sistema premiale	X				
Deliberazione del sistema premiale				X	

Il sistema premiale delle posizioni organizzative

Per le posizioni organizzative, **anche nel caso di personale in convenzione**, 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 Consorzio, 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
6 < Punteggio <= 6,5	10% della retribuzione di posizione
6,5 < Punteggio <= 9	Interpolazione lineare tra il 10% e il 20% della retribuzione di posizione
Punteggio > 9	25% della retribuzione di posizione

Il sistema premiale dei dipendenti

Il Sistema di misurazione e valutazione del Consorzio Gestione Associata laghi Maggiore, Comabbio, Monate e Varese 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	Retribuzione di risultato
Punteggio < 6	Zero
6 < Punteggio <= 6,5	40% del premio potenziale
6,5 < Punteggio <= 9	Interpolazione lineare tra il 50% e il 100% del premio potenziale
Punteggio > 9	100% del premio potenziale