



**Consorzio
Desio
Brianza**



**Azienda speciale
Consorzio Desio-Brianza**

Sistema premiale

Desio

Approvato dal CdA nella seduta del 03 Giugno 2014

SOMMARIO

1.- FINALITÀ E CARATTERISTICHE GENERALI DEL SISTEMA PREMIALE -----	3
2.- IL SISTEMA PREMIALE DEL DIRETTORE DELL'AZIENDA -----	5
3.- IL SISTEMA PREMIALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ -----	6
4.- IL SISTEMA PREMIALE DEI DIPENDENTI -----	7
5.- ALLEGATO 1: TABELLE DI PREMIALITÀ -----	8

1.- FINALITÀ E CARATTERISTICHE GENERALI DEL SISTEMA PREMIALE

Il sistema di gestione della performance dell'Azienda ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance intesa quale contributo che una entità (individuo, gruppo di individui, ambito organizzativo o Azienda) 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 (D. Lgs. 33/2003).

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'Azienda 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 Sistema di misurazione e valutazione dell'Azienda chiarisce che la valutazione della performance propedeutica alla corresponsione della retribuzione di risultato corrisponde ad un punteggio da 6 a 10¹.

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 obbligatorio compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, fruizione di permessi per lutto, citazione a testimoniare ed espletamento delle funzioni di giudice popolare, permessi legge 104/92, infortunio sul lavoro e giornate a recupero e permessi sindacali.

¹ RAL622 – Orientamenti Applicativi: **Il valore minimo della retribuzione di risultato (10%) deve essere comunque riconosciuto al responsabile della posizione organizzativa?**

Il 10% del premio di risultato rappresenta un valore minimo solo nei confronti dei soggetti valutati positivamente. E' auspicabile che incisivi criteri di valutazione consentano anche di prevedere casi di esclusione.

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
> del 50% di assenza sul totale dei giorni lavorativi annui	0% della retribuzione di risultato/premio incentivante
< o = al 50% di assenza sul totale dei giorni lavorativi annui	Fino al 100% della retribuzione di risultato/premio incentivante a seconda della valutazione

NB: il premio è riparametrato all'orario settimanale.

Il supporto alla definizione del Sistema premiale rientra nella competenza del Nucleo di valutazione. La proposta di sistema premiale è di competenza del Direttore generale. L'adozione del Sistema premiale spetta, invece, al Consiglio di amministrazione.

2.- IL SISTEMA PREMIALE DEL DIRETTORE DELL'AZIENDA

Per il Direttore dell'Azienda il premio potenziale assegnabile può variare da un minimo del 20% ad un massimo del 100% del premio potenziale annuo.

Sulla base di tali assunti la retribuzione di risultato del Direttore generale verrà attribuita secondo i criteri della seguente tabella.

Punteggio	Retribuzione di risultato
Punteggio < 6	Zero
6= \leq Punteggio \leq 9,5	Per fasce di premialità
Punteggio \geq 9,6	100% del premio potenziale

3.- IL SISTEMA PREMIALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

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.

Per le alte professionalità il premio potenziale assegnabile varia, come definito dall'art. 10, c. 4 del CCNL del 22 gennaio 2004, "da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione attribuita.

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 <= 6,4	40% del premio potenziale
6,5 =< Punteggio <= 9,5	Criterio misto tra interpolazione lineare e fasce di premialità
Punteggio >= 9,6	100% del premio potenziale

4.- IL SISTEMA PREMIALE DEI DIPENDENTI

Il premio incentivante per il personale dipendente verrà attribuito secondo i criteri della seguente tabella.

Punteggio	Retribuzione di risultato
Punteggio < 6	Zero
6 =< Punteggio =< 6,4	40% del premio potenziale
6,5 =< Punteggio <= 9,5	Criterio misto tra interpolazione lineare e fasce di premialità
Punteggio > 9	100% del premio potenziale

5.- ALLEGATO 1: TABELLE DI PREMIALITÀ

SISTEMA PREMIALE				
Raccordo tra valutazione e premialità				
PUNTEGGIO ESITO DELLA VALUTAZIONE	% DEL PREMIO ATTRIBUITA AL DIRETTORE GENERALE	% DEL PREMIO ATTRIBUITA ALLE ALTE PROFESSIONALITA'	% DEL PREMIO ATTRIBUITA ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	% DEL PREMIO ATTRIBUITA AI DIPENDENTI
10	100,00	100,00	100,00	100,00
9,9	100,00	100,00	100,00	100,00
9,8	100,00	100,00	100,00	100,00
9,7	100,00	100,00	100,00	100,00
9,6	100,00	100,00	100,00	100,00
9,5	90,00	95,00	95,00	95,00
9,4	90,00	95,00	95,00	95,00
9,3	90,00	95,00	95,00	95,00
9,2	85,00	90,00	90,00	95,00
9,1	85,00	90,00	90,00	95,00
9	80,00	85,00	85,00	90,00
8,9	80,00	83,50	83,50	88,50
8,8	80,00	82,00	82,00	87,00
8,7	75,00	80,50	80,50	85,50
8,6	75,00	79,00	79,00	84,00
8,5	70,00	77,50	77,50	82,50
8,4	70,00	76,00	76,00	81,00
8,3	70,00	74,50	74,50	79,50
8,2	70,00	73,00	73,00	78,00
8,1	70,00	71,50	71,50	76,50
8	60,00	70,00	70,00	75,00
7,9	60,00	68,50	68,50	73,50
7,8	60,00	67,00	67,00	72,00
7,7	60,00	65,50	65,50	70,50
7,6	60,00	64,00	64,00	69,00
7,5	50,00	62,50	62,50	67,50
7,4	50,00	61,00	61,00	66,00
7,3	50,00	59,50	59,50	64,50
7,2	40,00	58,00	58,00	63,00
7,1	40,00	56,50	56,50	61,50
7	40,00	55,00	55,00	60,00
6,9	30,00	53,50	53,50	58,50
6,8	30,00	52,00	52,00	57,00
6,7	30,00	50,50	50,50	55,50
6,6	30,00	49,00	49,00	54,00
6,5	30,00	47,50	47,50	52,50
6,4	20,00	40,00	40,00	50,00
6,3	20,00	40,00	40,00	50,00
6,2	20,00	40,00	40,00	50,00
6,1	20,00	40,00	40,00	50,00
6	20,00	40,00	40,00	50,00
<6	0,00	0,00%	0,00%	0,00
Modalità di arrotondamento				
I punteggi vengono arrotondati per eccesso se la frazione decimale è uguale o superiore a cinque centesimi o per difetto se inferiore a questo limite.				