



SISTEMA INCENTIVANTE DEL COMUNE DI RHO

1. PREMESSA

Ai sensi dell'art. 7 del D. lgs. n. 150/2009, il Comune di Rho ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 305 del 16.12.2014, un Sistema di misurazione e valutazione della performance del segretario, dei dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti, il quale individua le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, intesa non più soltanto come rispetto di norme giuridiche e atti amministrativi, ma soprattutto come capacità di produrre in modo efficiente ed efficace beni e servizi pubblici, rispondendo efficacemente ai bisogni dei cittadini, che diventano il focus della programmazione (*customer satisfaction*) e della rendicontazione (trasparenza e *accountability*).

Con il termine performance si intende il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (Ente nel suo complesso, unità organizzativa, singoli dipendenti) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

La performance si distingue in:

- **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:** contributo che un'area di responsabilità, comunque denominata, o l'organizzazione nel suo complesso 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*.
- **PERFORMANCE INDIVIDUALE:** contributo che un individuo o un gruppo di individui apportano attraverso la propria azione al raggiungimento della *mission*, delle finalità e degli obiettivi definiti per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri *stakeholder*.

Il presente Regolamento disciplina, a partire dall'anno 2015, le modalità di raccordo tra il sistema di misurazione e valutazione della performance e il sistema incentivante, vale a dire le modalità di determinazione dei compensi spettanti a titolo di incentivo della performance al segretario, ai dirigenti, ai titolari di posizione organizzativa/alta professionalità e ai dipendenti.

2. CONDIZIONI

Condizione *sine qua non* per l'erogazione dei premi incentivanti a favore di tutte le figure professionali è aver raggiunto una performance organizzativa di Ente, come attestata dal Nucleo di valutazione sulla base dei dati elaborati nei report predisposti dal Servizio controllo di Gestione, pari ad almeno il 40%, calcolata come media ponderata del grado di raggiungimento della performance organizzativa nei singoli ambiti.

Il budget a disposizione per i premi incentivanti viene erogato in rapporto al grado di raggiungimento della performance organizzativa di Ente medio ponderato, come segue:

Grado raggiungimento della performance organizzativa di Ente medio ponderato	% di budget da erogare
Il grado medio ponderato di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 40%	0%
Il grado medio ponderato di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 40,1% e 60%	60%
Il grado medio ponderato di raggiungimento degli obiettivi è superiore al 60,1%	100%

3. EROGAZIONE DEI PREMI INCENTIVANTI AI DIPENDENTI

3.1 PARTECIPAZIONE AL SISTEMA INCENTIVANTE

Per poter accedere al sistema incentivante la *performance* organizzativa di struttura e la *performance* individuale, devono ricorrere le seguenti condizioni:

- Per i dipendenti a tempo indeterminato il cui rapporto di lavoro inizia o termina in corso d'anno, l'accesso al sistema incentivante è possibile se il rapporto di lavoro nell'anno di riferimento ha una durata pari ad almeno quattro mesi continuativi;
- Per i dipendenti a tempo determinato, l'accesso al sistema incentivante è possibile se il rapporto di lavoro nell'anno di riferimento ha una durata pari ad almeno sei mesi continuativi;
- I dipendenti devono aver conseguito in sede di valutazione:
 - Ai fini dell'incentivazione della performance organizzativa di struttura, un punteggio non inferiore al 40% del punteggio finale complessivo della scheda di valutazione, pari a 40 punti su 100;
 - Ai fini dell'incentivazione della performance individuale, un punteggio non inferiore al 60% del punteggio finale complessivo della scheda di valutazione, pari a 60 punti su 100.

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale partecipano al sistema incentivante in proporzione alla percentuale del part time.

3.2 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA

Budget di area

Le risorse destinate ad incentivare la *performance* organizzativa di struttura sono distribuite tra tutte le aree dell'Ente sulla base di parametrizzazioni basate sul numero dei dipendenti assegnati e sulla composizione per categoria professionale di appartenenza di ciascuno, valutata secondo i seguenti parametri di categoria:

Performance organizzativa di struttura	
Categoria	Parametro
A	102
B	110
C	120
D	135

Incentivo performance di struttura

I fattori che concorrono alla determinazione del premio sono i seguenti:

- Parametri di categoria di cui sopra
- Percentuale di tempo lavoro (tempo pieno o part time)
- Indice di partecipazione (apporto quantitativo)
- Punteggio conseguito nella scheda di valutazione, sezione prima e terza (apporto qualitativo)

Ai fini della determinazione dell'apporto quantitativo del dipendente al risultato complessivo di "squadra", incideranno in riduzione le assenze per congedi, aspettative a vario titolo fruiti, nonché le malattie e gli infortuni sul lavoro superiori a 20 giorni lavorativi anche non consecutivi nell'anno di riferimento.

L'incentivo effettivamente erogato è collegato al punteggio conseguito nella scheda di valutazione, sezione prima e terza.

Il dirigente definisce in sede di compilazione della scheda il contributo individuale dato dal singolo al raggiungimento della performance di struttura in funzione dell'apporto qualitativo fornito.

Gli eventuali avanzi dei fondi per la produttività derivanti dal parametro quantitativo (per le assenze come sopra definite) e/o dal parametro qualitativo (contributo alla realizzazione degli obiettivi) verranno attribuiti agli altri dipendenti dell'area di assegnazione nell'anno di riferimento.

3.3 PERFORMANCE INDIVIDUALE

Budget di area

Le risorse destinate ad incentivare la *performance* individuale sono distribuite tra tutte le aree dell'Ente sulla base di parametrizzazioni basate sul numero dei dipendenti assegnati e sulla composizione per categoria professionale di appartenenza di ciascuno, valutata secondo i seguenti parametri di categoria:

Performance individuale	
Categoria	Parametro
A	102
B	110
C	120
D	142

Incentivo performance individuale

I parametri che concorrono alla determinazione del premio individuale sono i seguenti:

- Parametro di categoria di cui sopra
- Percentuale di tempo lavoro (tempo pieno o part time)
- Indice di partecipazione (apporto quantitativo)
- Punteggio conseguito nella scheda di valutazione (apporto qualitativo)

Ai fini della determinazione dell'indice di partecipazione alla performance individuale incideranno in riduzione le assenze per congedi, aspettative a vario titolo fruiti, nonché le malattie e gli infortuni sul lavoro superiori a 20 giorni lavorativi anche non consecutivi nell'anno di riferimento.

L'incentivo effettivamente erogato è collegato al punteggio conseguito nella scheda di valutazione. Il dirigente definisce in sede di compilazione della scheda il contributo individuale dato dal singolo al raggiungimento degli obiettivi assegnati, in funzione dell'apporto qualitativo fornito.

Gli eventuali avanzi dei fondi per la produttività derivanti dal parametro quantitativo (per le assenze come sopra definite) e/o dal parametro qualitativo (contributo alla realizzazione degli obiettivi) verranno attribuiti agli altri dipendenti dell'area di assegnazione nell'anno di riferimento.

3.4 PROGETTI ART. 15, COMMA 5 CCNL 01/04/1999

I compensi da riconoscere a titolo di incentivazione al personale che ha partecipato alla realizzazione di progetti ex art. 15, comma 5 del CCNL 01/04/1999 vengono determinati dal Dirigente responsabile, sulla base del grado di apporto quali-quantitativo del singolo dipendente alla realizzazione dello stesso e della valutazione conseguita nella relativa scheda annuale di valutazione.

L'incentivo può essere riconosciuto soltanto a coloro i quali abbiano raggiunto in sede di valutazione annuale delle prestazioni un punteggio pari ad almeno 70 punti su 100.

3.5 SISTEMA DI COMPENSAZIONE

Ai fini della determinazione dell'incentivo si terrà conto dell'eventuale sistema di compensazione definito nella contrattazione decentrata integrativa secondo le modalità dalla stessa previste.

4. EROGAZIONE DEI PREMI INCENTIVANTI AI TITOLARI DI INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DI ALTA PROFESSIONALITÀ

La retribuzione di risultato da corrispondere al titolare di incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità viene determinata - in rapporto all'importo massimo teorico stabilito dalla Giunta comunale della retribuzione di posizione (budget individuale), come definita sulla base della "pesatura" di ciascuna di esse - tenendo conto del punteggio di valutazione conseguito nell'anno di riferimento, risultante dalla scheda di valutazione, in relazione al periodo dell'incarico.

La retribuzione di risultato può essere riconosciuta solo ai titolari di incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità che abbiano conseguito, in sede di valutazione, un punteggio non inferiore al 60% del punteggio finale complessivo della scheda di valutazione, pari a 60 punti su 100. In caso contrario non verrà erogata la retribuzione di risultato e la relativa somma costituirà una economia di bilancio.

Gli eventuali avanzi del budget individuale derivanti da valutazione inferiore al punteggio massimo conseguibile verranno attribuiti a tutti gli incaricati che partecipano alla distribuzione della retribuzione di risultato nell'anno di riferimento secondo i parametri sopra delineati (retribuzione di posizione e risultato scheda di valutazione).

5. EROGAZIONE DEI PREMI INCENTIVANTI AI DIRIGENTI

La retribuzione di risultato da corrispondere ai dirigenti viene determinata - in rapporto al valore della retribuzione di posizione (budget individuale), come definita sulla base della "pesatura" di ciascuna di esse - tenendo conto del punteggio di valutazione conseguito nell'anno di riferimento, risultante dalla scheda di valutazione, in relazione al periodo dell'incarico.

La retribuzione di risultato può essere riconosciuta solo ai dirigenti che abbiano conseguito, in sede di valutazione, un punteggio non inferiore al 65% del punteggio finale complessivo della scheda di valutazione, pari a 65 punti su 100. In caso contrario non verrà erogata la retribuzione di risultato e la relativa somma costituirà una economia di bilancio.

Gli eventuali avanzi del budget individuale derivanti da valutazione inferiore al punteggio massimo conseguibile verranno attribuiti a tutti i dirigenti che partecipano alla distribuzione della retribuzione di risultato nell'anno di riferimento secondo i parametri sopra delineati (retribuzione di posizione e risultato scheda di valutazione).

6. EROGAZIONE DEI PREMI INCENTIVANTI AL SEGRETARIO

La retribuzione di risultato da corrispondere al Segretario viene determinata tenendo conto del punteggio di valutazione conseguito nell'anno di riferimento, risultante dalla scheda di valutazione.

La retribuzione di risultato può essere riconosciuta solo qualora il Segretario abbia conseguito, in sede di valutazione, un punteggio non inferiore al 65% del punteggio finale complessivo della scheda di valutazione, pari a 65 punti su 100.

La quota non distribuita costituirà economia di bilancio.