



Città di Biella

MEDAGLIA D' ORO AL VALORE MILITARE
MEDAGLIA D'ARGENTO AL MERITO CIVILE

CRITERI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER L'ASSEGNAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

La valutazione della performance individuale è collegata:

a) Per i Dirigenti

1. al raggiungimento degli obiettivi individuali
2. alla performance organizzativa della struttura in diretta responsabilità
3. al contributo alla performance dell'Ente
4. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
5. ai comportamenti organizzativi e alle competenze professionali.

secondo il seguente schema:

Parametri	Punteggio massimo	
	Dirigente di struttura	Segretario Generale /Direttore Generale
Raggiungimento Degli Obiettivi Individuali	400	500
Performance Organizzativa Della Struttura In Diretta Responsabilità	200	
Contributo alla performance di Ente	100	200
Capacità Di Valutazione Dei Propri Collaboratori, Dimostrata Tramite Una Significativa Differenziazione Dei Giudizi	100	
Comportamenti Organizzativi e Alle Competenze Professionali	200	300

b) Per le Posizioni Organizzative:

1. al raggiungimento degli obiettivi individuali
2. alla performance organizzativa della struttura in diretta responsabilità
3. alla qualità del contributo alla performance organizzativa della struttura di livello immediatamente superiore
4. ai comportamenti organizzativi e alle competenze professionali.

secondo il seguente schema:

Parametri	Punteggio massimo
	PO
Raggiungimento Degli Obiettivi Individuali	300
Performance Organizzativa Della Struttura In Diretta Responsabilità	200
Qualità Del Contributo Alla Performance Organizzativa Della Struttura Di Livello Immediatamente Superiore	100
0Comportamenti Organizzativi e alle Competenze Professionali	400

c) Per il personale

1. al raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo
2. alla qualità del contributo alla performance organizzativa della struttura di appartenenza;
3. ai comportamenti organizzativi e alle competenze professionali.

secondo il seguente schema:

Parametri	Categoria		
	A-B	C	D
Raggiungimento Degli Obiettivi Individuali o di Gruppo	200	300	450
Qualità Del Contributo Alla Performance Organizzativa Della Struttura di Appartenenza	50	100	150
Ai Comportamenti Organizzativi e alle Competenze Professionali	750	600	400

SISTEMA DI RIPARTIZIONE ECONOMICA DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO/FONDO PRODUTTIVITA'

1.DEFINIZIONE BUDGET

1.1 Performance Organizzativa dell'Ente

Il risultato relativo alla PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE incide direttamente sulla quantificazione del Budget destinato all'erogazione della produttività /risultato come da successiva tabella n. 1:

Tabella n. 1

Grado di raggiungimento della performance organizzativa medio ponderato	% di Budget assegnato
Uguale o maggiore al target atteso	100%
Inferiore al target atteso dall' 1% al 10%	90%
Inferiore al target atteso dall' 11% al 20%	80%
Inferiore al target dal 21% al 30%	70%
Inferiore al target atteso oltre il 30%	50%

1.2.Performance Organizzativa del Servizio

Il grado di raggiungimento della PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEI SERVIZI affidati ad ogni singolo Dirigente incide direttamente sul valore da assegnare al budget del servizio.

In base al raggiungimento del target prefissato per ciascun indicatore viene misurata la performance organizzativa della struttura assegnando una percentuale di raggiungimento (PO).

Ai fini predetti sono individuati, nella di seguito rappresentata, i moltiplicatori da applicare in sede di distribuzione del budget:

**Tabella n. 2 –
Moltiplicatori da applicare per l’assegnazione del budget del Servizio**

Grado di raggiungimento della performance del Servizio medio ponderato	Moltiplicatore
Da 91% a 100%	1,1
Da 81% a 90%	1,05
Da 71% a 80%	1
Da 61% a 70%	0,9
Sotto il 60%	0,5

1.3 Ripartizione del Fondo Produttività tra i Servizi

La quota del fondo destinato alla produttività, verrà ripartita tra i Servizi tenendo conto dei seguenti fattori:

- a) N. dipendenti di ogni servizio rapportati al parametro relativo alla categoria di appartenenza (P)
- b) Grado di raggiungimento della performance del servizio (tabella 2)

I parametro relativi alla categoria di appartenenza calcolato, tenendo conto delle differenze stipendiali della prima posizione di ogni categoria rispetto alla categoria A, a cui viene attribuito il valore 100 sono i seguenti:

Tabella 3

Categoria	Parametro P
A	100
B	106
B3 Accesso	112
C	119
D	130
D3 Accesso	149

Il Fondo Produttività verrà quindi ripartito tra i Settori come segue:

P parametro per categoria di appartenenza

M moltiplicatore attribuito al Settore come da tabella 2

VS_n valore attribuito ad ogni Settore “n” in base al n.ro dipendenti, al parametro per categoria di appartenenza e al moltiplicatore del Settore

FP Totale fondo produttività

BS_n budget attribuito al Settore “n”

$$VS_n = (\text{Dip. 1} * P + \text{Dip. 2} * P + \dots + \text{dip. n.} * P) * M$$

$$BS_n = \frac{FP}{VS_1 + VS_2 + \dots + VS_n} * VS_n$$

2 ATTRIBUZIONE RISULTATO E PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE

La retribuzione di risultato e la produttività sono distribuiti sulla base della valutazione dei dipendenti secondo i seguenti sistemi.

a) Per il Segretario Generale:

La retribuzione di risultato da attribuire al Segretario Generale, sarà erogata secondo il punteggio complessivo conseguito con l’articolazione che segue:

Punteggio	Retribuzione di risultato
punteggio conseguito fino a 500	nessuna erogazione
punteggio conseguito fino a 600	50% della misura massima
punteggio conseguito fino a 700	80% della misura massima
punteggio conseguito oltre 700	100% della misura massima

b) Per i Dirigenti:

L'erogazione della retribuzione di risultato per i Dirigenti è comunque subordinata al rispetto degli adempimenti relativi a:

- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione
- Programma Triennale della Trasparenza e l'Integrità e agli obblighi di Pubblicazione previsti dal D.Lgs 33/2013
- Regolamento sui Controlli

ossia all'assenza di segnalazioni relativi al mancato e/o tempestivo assolvimento degli stessi.

Per l'erogazione della retribuzione di risultato è necessario un punteggio minimo di 600 punti, al di sotto di tale limite non verrà corrisposta alcuna quota.

Al dirigente spetta una quota del fondo per la retribuzione di risultato sia in funzione del livello di performance ottenuti che del Moltiplicatore del Settore (M), ottenuto con l'applicazione dei parametri indicati nella tabella 2, con l'applicazione della seguente formula:

$$\text{Retrib. di risultato} = \frac{\text{Fondo retrib. di risultato}}{\text{Somatoria Punt. ottenuti}} * \text{punt. ottenuto} * M$$

c) Per i Le Posizioni Organizzative:

L'erogazione della retribuzione di risultato per le Posizioni Organizzative verrà così proporzionata:

Punteggio	Retribuzione di risultato
Inferiore a 600	Nessuna erogazione
da 600 a 699	40% della retribuzione massima
da 700 a 899	70% della retribuzione massima
da 900 a 1000	100% della retribuzione massima

d) Per il Personale non dirigente:

L'incentivo verrà corrisposto, in base ai punteggi assegnati ai dipendenti a seguito di tale valutazione. Per l'erogazione dell'incentivo è necessario un punteggio minimo di 400 punti, al di sotto di tale limite non verrà corrisposta alcuna quota di incentivo che verrà invece ripartita all'interno del Settore.

Nell'ambito del Settore la quota assegnata ai dipendenti verrà così corrisposta:

per il 25% della quota assegnata al Settore, con la seguente formula:

$$\frac{25\% \text{ del budget di Settore}}{\text{Sommatoria Settore del parametro del dipendente "P" x punteggio assegnato al dipendente}} = A$$

$(A) \times [(\text{parametro del dipendente "P"}) \times (\text{punteggio del dipendente})] = \text{quota da assegnare al dipendente rettificata con i parametri}$

per il restante 75% della quota assegnata al Settore, con la seguente formula:

$$\frac{75\% \text{ del budget di Settore}}{\text{Sommatoria punteggi assegnati ai dipendenti dal Dirigente}} \times \text{punteggio del dipendente}$$

Il parametro del dipendente "P" è quello individuato nella tabella 3

I compensi per la produttività vengono proporzionalmente ridotto in caso di part-time e al periodo di servizio