

Sistema di valutazione della Città di Ariano Irpino Il sistema di valutazione

utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati nella relazione della performance e validati da parte dell'O.I.V.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 27 del decreto 150/2009, una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni può essere destinata, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione integrativa. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Si fa presente che tutte le parti del D. LGS 150/2009 riguardanti i sistemi premianti che richiedono l'intervento dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per potere essere efficaci sono rinviate. I CCNL non sono intervenuti perché il DL 78/2010, ed. manovra estiva, per come convertito dalla legge n. 122/2010, ha disposto il blocco della contrattazione collettiva per tutto il triennio 2010/2012 e, dunque, queste, parti così come originariamente previste dal suddetto decreto, rimangono inapplicabili. In ogni caso, il meccanismo di valutazione previsto dal presente manuale valuta l'apporto di ciascun dipendente e ne differenzia adeguatamente la collegata retribuzione.

5.3 Le fasce di merito

Il sistema di valutazione individua le sotto indicate fasce di valutazione entro cui sono attribuiti ai dipendenti i punteggi individuali per il periodo di riferimento:

0 -17,99	Performance	insoddisfacente
18 -19,99	Performance	quasi soddisfacente
20 -21,99	Performance	soddisfacente
22 -25,99	Performance	molto soddisfacente
26 -27,99	Performance	pienamente soddisfacente
28 -30	Performance	eccellente

Al valutatore verrà, quindi, chiesto di attribuire un voto tra 0 e 30 (esprimendo i voti in numeri interi). La media pesata dei voti darà un punteggio che si collocherà nelle fasce di valutazione del sistema. Queste ultime si collegano alle fasce di merito come di seguito illustrato:

Si
se

Sistema di valutazione della Città di Ariano Irpino
Il sistema di valutazione

Punteggio di riferimento	0-17,99	18-19,99	20-21,99	22 -25,99	26-27,99	28-30
Fasce di valutazione	Performance insoddisfacente	Performance quasi soddisfacente	Performance soddisfacente	Performance molto soddisfacente	Performance pienamente soddisfacente	Performance Eccellente
Fasce di merito	Sesta fascia: Insufficiente	Quinta fascia: Bassa	Quarta fascia: Medio -bassa	Terza fascia: Media	Seconda fascia : Medio - alta	Prima fascia: Alta

Il sistema è articolato, quindi, in ^{sei}cinque fasce:

- a) la fascia più elevata nella quale confluiscono le performance eccellenti;
- b) una seconda fascia di prestazioni di elevato livello, potenzialmente tendenti all'eccellenza;
- c) una terza fascia della performance media e comunque premiabile;
- d) una quarta e quinta fascia corrispondenti ad una performance medio/bassa;
- e) una sesta fascia relativa alla performance a cui non corrisponde nessun premio in quanto più o meno gravemente insoddisfacente.

5.3.1. Criteri per la distribuzione delle risorse

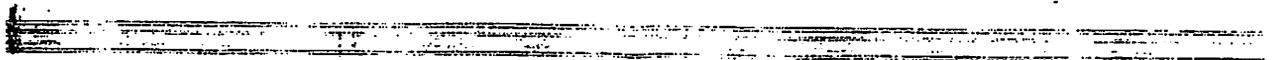
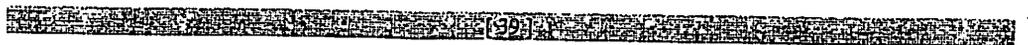
Valutazione dei dipendenti

Una volta determinata la fascia di merito, si collocano i dipendenti nelle fasce rispettando la categoria contrattuale come nella tabella di seguito riportata (Tabella 1).

Tabella 1

Numero di dipendenti per fascia e per categoria

fascia	categoria				totali
	A	B	C	D	
I					
II					
III					
IV					
V					
VI					



**Sistema di valutazione della Città di Arezzo - Ordine
il sistema di valutazione**

Per il calcolo del premio base si stabilisce che la quota base corrisponda alla I fascia della cat. A. Tale quota si decrementa, passando dalla quota base della I fascia fino ad azzerarsi nella V fascia, in base alla seguente progressione matematica (Tabella 2).

Tabella 2

Fascia di merito	% di attribuzione del premio sul premio base
I Alta	100%
II Medio - alta	80%
III Media	60%
IV Medio - bassa	40%
V Bassa	20%
VI Insufficiente	0%

La quota base, inoltre, si incrementa passando dalla cat. A alla cat. D, secondo la tabella degli incrementi percentuali relativi alle retribuzioni tabellari corrispondenti al livello di inquadramento (tabella 3).

Tabella 3

categoria			
A	B	C	D
100,00%	105,70%	119,20%	129,70%

La tabella di sintesi che correla le fasce di merito alle categorie contrattuali viene esposta di seguito.

Tabella 4

fascia	categoria			
	A	B	C	D
I	100,00%	105,70%	119,20%	129,70%
II	80,00%	84,56%	95,36%	103,76%
III	60,00%	63,42%	71,52%	77,82%
IV	40,00%	42,28%	47,68%	51,88%
V	20,00%	21,14%	23,84%	25,94%
VI	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Si ricaverà il "premio-base", corrispondente al premio della quota base, dividendo l'ammontare complessivo annuo delle risorse premiali per il numero di dipendenti "pesato" in relazione alla fascia di merito e alla categoria contrattuale, ottenuto moltiplicando la tabella 1 e la tabella 4.

Stabilito il valore del premio base, saranno determinati i valori dei premi corrispondenti a ciascuna fascia e ciascuna categoria contrattuale applicando al premio base gli incrementi percentuali come definiti nella tabella 4.

Sistema di valutazione della Città di Ariano Irpino
Il sistema di valutazione

Valutazione dei dirigenti e di titolari di Posizioni Organizzative

Dopo aver determinato la fascia di merito, per i dirigenti e i titolari di P.O., si ricaverà la percentuale di attribuzione dell'indennità di risultato annuale, come da tabella di seguito riportata:

Fascia di merito	% di attribuzione del premio sul massimo attribuibile
I Alta	100%
II Medio - alta	80%
III Media	60%
IV Medio - bassa	40%
V Bassa	20%
VI Insufficiente	0%

Il valore della retribuzione di risultato si ottiene applicando le percentuali della tabella sopra riportata alla retribuzione di risultato massima riconosciuta alla posizione organizzativa in sede di conferimento dell'incarico.

↓
ART. 15