



PROVINCIA DI PRATO

**Criteria definiti nel Sistema di
misurazione e valutazione della
performance di cui all'Atto del
Presidente della Provincia n. 198 del
19.12.2024 per l'assegnazione del
trattamento accessorio**

IL SISTEMA PREMIANTE

I soggetti valutati che, sulla base della scala di valutazione su base 100, hanno conseguito un punteggio uguale o superiore a 60% possono beneficiare dei relativi incentivi economici.

Una valutazione non sufficiente, cioè inferiore al 60% non dà titolo alla corresponsione di alcuna indennità di risultato (dirigenti e/o incaricati di elevata qualificazione) o dei premi collegati alla performance organizzativa e individuale (rimanente personale inquadrato nelle aree). E' da intendersi come valutazione negativa.

La costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio rileva ai fini dell'insufficiente rendimento, causa di licenziamento disciplinare ai sensi della normativa vigente.

I criteri e le modalità di riconoscimento degli incentivi economici previsti, sono strettamente collegati agli esiti del processo di misurazione e valutazione della performance - organizzativa ed individuale - e differenziati in base agli specifici ruoli organizzativi.

Per il personale non dirigente i criteri premiali sono oggetto di Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa tra la delegazione di parte datoriale e i rappresentanti della delegazione di parte sindacale.

Il Segretario Generale

Per il Segretario Generale, i risultati della valutazione della performance, se positivi (punteggio uguale o superiore a 60%), determinano l'attribuzione della retribuzione di risultato.

Alla retribuzione di risultato è destinata una quota pari al 10% del monte salari.

La quota della retribuzione di risultato del S.G. è rapportata alle risultanze della valutazione della performance effettuata secondo le modalità descritte nel presente Smvp.

Le somme destinate alla retribuzione di risultato, non erogate a seguito del processo di valutazione, costituiscono economie di bilancio.

Il personale dirigente

Per il personale con qualifica dirigenziale, i risultati della performance organizzativa e della performance individuale, se positivi, determinano l'attribuzione della retribuzione di risultato, a cui è destinata una quota da stabilire in sede di contrattazione integrativa comunque non inferiore al 15% delle risorse complessive del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

La quota teorica della retribuzione di risultato attribuita a ciascun dirigente è proporzionata alla relativa indennità di posizione. Per determinare tale quota si procede come di seguito descritto:

- è calcolata la percentuale di incidenza di ciascuna posizione sulla retribuzione di posizione complessiva;
- la stessa percentuale è applicata in riferimento alla retribuzione di risultato complessiva.

Al fine del calcolo dell'indennità di risultato spettante, la quota teorica è rapportata al periodo di servizio e al punteggio valutativo.

Il personale incaricato di elevata qualificazione

Per il personale incaricato di elevata qualificazione, i risultati della performance organizzativa e individuale, se positivi, determinano l'attribuzione della retribuzione di risultato, a cui è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente

finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato previste per le EQ.

La quota teorica della retribuzione di risultato per ciascun incaricato di elevata qualificazione è proporzionata alla relativa indennità di posizione. Per determinare tale quota si procede come di seguito descritto:

- è calcolata la percentuale di incidenza di ciascuna posizione sulla retribuzione di posizione complessiva;
- la stessa percentuale è applicata in riferimento alla retribuzione di risultato complessiva.

La determinazione della retribuzione di risultato individuale spettante ai titolari di incarico di elevata qualificazione è correlata alle risultanze della valutazione della performance e al periodo di incarico. Non si procede a distribuire le economie derivanti dalla valutazione o dal periodo di incarico non corrispondente all'intera annualità.

Nei casi in cui agli incaricati di elevata qualificazione siano erogati i compensi aggiuntivi derivanti da specifiche disposizioni di legge, è applicato il sistema di perequazione secondo quanto stabilito dalla contrattazione decentrata.

Le somme non erogate per effetto della perequazione confluiscono nella quota di retribuzione di risultato da erogare, sulla base della valutazione della performance, agli altri soggetti incaricati. Non si procede alla distribuzione delle economie generate dal meccanismo di perequazione se in presenza di un solo soggetto incaricato.

Il personale secondo le aree di inquadramento

Ogni dipendente potrà beneficiare, in quota parte, delle risorse destinate ai premi correlati alla **performance organizzativa**, il cui ammontare è definito in sede di contrattazione decentrata integrativa. A seguito della misurazione della performance organizzativa, come descritta nel paragrafo 4, le risorse destinate alla performance organizzativa, rapportate al grado di raggiungimento degli obiettivi, vengono distribuite tra i dipendenti aventi diritto, definendo una quota differenziata per area di inquadramento secondo il seguente modo:

- è definito il parametro differenziale per ciascuna area di inquadramento professionale (Area Operatori = 100; Area Operatori esperti = 115; Area Istruttori = 145; Area dei Funzionari= 170) che viene moltiplicato per il numero di dipendenti di ciascuna area;

| PARAMETRO DIFFERENZIALE SINGOLO PER AREA DI INQUADRAMENTO | PARAMETRO DIFFERENZIALE COMPLESSIVO PER AREA DI INQUADRAMENTO |
|---|---|
| Area degli Operatori = 100 | n. dipendenti Area Operatori*100 = a |
| Area degli Operatori Esperti = 115 | n. dipendenti Area Operatori esperti* 115 = b |
| Area degli Istruttori = 145 | n. dipendenti Area Istruttori * 145 = c |
| Area dei Funzionari = 170 | n. dipendenti Area dei Funzionari * 170 = d |

- è calcolata la quota individuale per area di inquadramento professionale secondo la formula:

$$\text{Totale risorse performance organizzativa}/(a+b+c+d)$$

indice che viene moltiplicato per il parametro differenziale singolo dell'area di inquadramento.

Le risorse destinate alla performance individuale sono distribuite tra i dipendenti a seguito della misurazione e valutazione della performance individuale, effettuata dal dirigente competente, compilando la scheda di valutazione prevista.

Le risorse destinate alla **maggiorazione del premio** sono correlate alla performance individuale.

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni individuali più elevate, secondo principi di riconoscimento e valorizzazione del merito ispirati a selettività, è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota attribuita al personale valutato positivamente.

Ai fini della maggiorazione del premio:

- è definito il parametro differenziale per ciascuna area di inquadramento (Area degli Operatori = 100; Area degli Operatori Esperti = 115; Area degli Istruttori = 145; Area dei Funzionari = 170) che viene moltiplicato per il numero di dipendenti di ciascuna area di inquadramento professionale;

| PARAMETRO DIFFERENZIALE SINGOLO PER AREA DI INQUADRAMENTO | PARAMETRO DIFFERENZIALE COMPLESSIVO PER AREA DI INQUADRAMENTO |
|---|---|
| Area degli Operatori = 100 | n. dipendenti Area Operatori*100 = a |
| Area degli Operatori Esperti = 115 | n. dipendenti Area Operatori esperti* 115 = b |
| Area degli Istruttori = 145 | n. dipendenti Area Istruttori * 145 = c |
| Area dei Funzionari = 170 | n. dipendenti Area dei Funzionari * 170 = d |

- è calcolata la quota teorica individuale per ciascuna area di inquadramento secondo la formula:

$$\text{Totale risorse performance individuale}/(a+b+c+d)$$

indice che viene moltiplicato per il parametro differenziale singolo di ciascuna area di inquadramento professionale.

- la quota di maggiorazione individuale del premio è calcolata sulla quota teorica individuale di ciascuna area di inquadramento che viene incrementata del 30%.

Beneficia della maggiorazione del premio una percentuale di dipendenti, definita in sede di contrattazione, distinti in aree di inquadramento, che conseguono le valutazioni più elevate.

Le risorse destinate alla maggiorazione del premio sono sottratte dall'ammontare complessivo delle somme destinate alla performance individuale.

L'importo residuo (al netto della premialità) viene utilizzato per definire la quota teorica individuale per area di inquadramento professionale secondo il seguente modo:

- è definito il parametro differenziale per ciascuna area di inquadramento (Area degli Operatori = 100; Area degli Operatori Esperti = 115; Area degli Istruttori = 145; Area dei Funzionari = 170) che viene moltiplicato per il numero di dipendenti di ciascuna area di inquadramento professionale;

| PARAMETRO DIFFERENZIALE SINGOLO PER AREA DI INQUADRAMENTO | PARAMETRO DIFFERENZIALE COMPLESSIVO PER AREA DI INQUADRAMENTO |
|---|---|
| Area degli Operatori = 100 | n. dipendenti Area Operatori*100 = a |
| Area degli Operatori Esperti = 115 | n. dipendenti Area Operatori esperti* 115 = b |
| Area degli Istruttori = 145 | n. dipendenti Area Istruttori * 145 = c |
| Area dei Funzionari = 170 | n. dipendenti Area dei Funzionari * 170 = d |

- è calcolata la quota teorica individuale secondo la formula:

Risorse della performance individuale al netto delle risorse per la premialità/(a+b+c+d)
 indice che viene moltiplicato per il parametro differenziale singolo di ciascuna area di inquadramento professionale.

- la quota teorica individuale è rapportata a:
 * percentuale di part time effettuata secondo la seguente modalità:

| % di part time | Riduzione della quota teorica |
|----------------|-------------------------------|
| 50%-65% | 20,00% |
| 65,01% - 81% | 10,00% |
| ≥ 81,01% | Nessuna riduzione |

- * periodo di presenza in servizio (nel rispetto dei requisiti fissati);
- * punteggio ottenuto nella scheda di valutazione.

Nei casi in cui ai dipendenti siano erogati i compensi aggiuntivi derivanti da specifiche disposizioni di legge, è applicato il sistema di perequazione secondo quanto stabilito dalla contrattazione decentrata.

Le somme non erogate per effetto della perequazione confluiscono nella quota di performance individuale da erogare, sulla base della valutazione, agli altri dipendenti.

Le risorse destinate alla performance individuale per i dipendenti sono integralmente utilizzate secondo i criteri definiti.

Nel valutare l'apporto partecipativo ai sistemi incentivanti descritti, rilevano solo le assenze per le quali viene meno il trattamento economico fondamentale.