

Sistema premiale delle Posizioni Organizzative

**Adottato con la Deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n.
16/2019**

SOMMARIO

1.- FINALITÀ E CARATTERISTICHE GENERALI DEL SISTEMA PREMIALE -----3

2.- IL SISTEMA PREMIALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE-----4

1.- FINALITÀ E CARATTERISTICHE GENERALI DEL SISTEMA PREMIALE

Il sistema di gestione della performance dell'ente ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance intesa quale contributo che una entità (individuo, gruppo di individui, ambito organizzativo o ente) 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 premiale** è costituito dall'insieme di strumenti e di processi utilizzati per incentivare le persone e l'ente 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 premiale è definito nel rispetto dei principi generali di selettività e merito e dei criteri generali definiti nei contratti collettivi nazionali vigenti. In particolare:

1. le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera;
2. è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati dall'ente;
3. il sistema premiale deve garantire che ad una significativa differenziazione dei giudizi di valutazione della performance, corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

2.- IL SISTEMA PREMIALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il budget complessivo da destinare alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa viene definito annualmente dalla Consiglio di amministrazione, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

Il **premio individuale potenziale** spettante a ciascun titolare di posizione organizzativa è suddiviso in relazione alla **complessità della posizione** assegnata, come quota proporzionale all'importo della retribuzione di posizione spettante.

Il Sistema di misurazione e valutazione dell'ente chiarisce che la valutazione della performance propedeutica alla corresponsione della retribuzione di risultato corrisponde ad un punteggio da 6 a 10.

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
Punteggio = 6	40% del premio individuale potenziale
Punteggio >6 <= 7,5	65% del premio individuale potenziale
Punteggio >7,5 <= 8,5	85% del premio individuale potenziale
Punteggio >8,5	100% del premio individuale potenziale