



ARCA CAPITANATA
AGENZIA REGIONALE per la CASA e l'ABITARE
Via Romolo Caggese, 2 - 71121 Foggia

IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Sistema premiante

2024

ARCA CAPITANATA
Protocollo Partenza N. 17069/2024 del 15-10-2024
Allegato 1 - Copia Documento

Indice

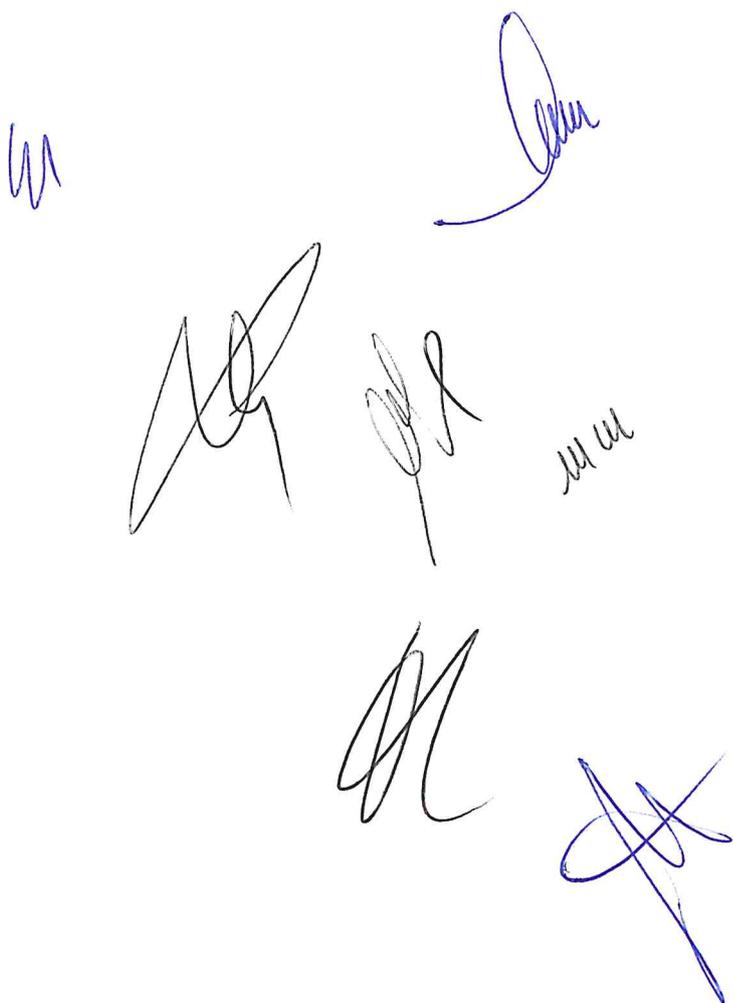
1	Introduzione	- 3 -
2	Determinazione e criteri di riparto delle risorse destinate alla performance pe il personale del comparto	- 4 -
2.1	Le modalità di erogazione della quota destinata alla performance organizzativa	- 4 -
2.2	Le modalità di erogazione della quota destinata alla performance individuale	- 5 -
3	Determinazione e criteri di riparto della performance per le elevate qualificazioni.....	- 9 -

ARCA CAPITANATA
Protocollo Partenza N. 17060/2024 del 15-10-2024
Allegato 1 - Copia Documento

Handwritten signatures in black and blue ink, including a large signature at the top left, a signature with 'ca' above it at the top right, a signature with 'me' below it at the bottom right, and a signature at the bottom center.

1 Introduzione

Con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 32 del 12 marzo 2024 sono stati approvati i nuovi criteri generali per la misurazione e valutazione della *performance* e le schede di valutazione. Obiettivo del presente documento è completare il sistema di misurazione e valutazione, definendo l'insieme di metodi e regole che collegano i criteri generali all'erogazione del salario accessorio, tenendo conto di quanto prescritto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2019 – 2021, sottoscritto il 16 novembre 2022.

The image shows several handwritten signatures in blue and black ink. There are seven distinct signatures scattered across the page, some appearing to be initials or stylized names.

2 Determinazione e criteri di riparto delle risorse destinate alla performance pe il personale del comparto

La quota del fondo risorse decentrate destinata alla remunerazione della *performance* è individuata in modo residuale rispetto agli altri istituti contrattuali previsti dall'articolo 80 del CCNL, relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2019-2021.

La quota che remunera la *performance organizzativa* così come previsto dall'art. 19 del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, è associata al raggiungimento degli obiettivi strategici. Quest'ultimi concorrono alla definizione della *performance* di ente che, di fatto, costituisce un livello autonomo di misurazione. Più precisamente, la *performance* di ente è espressa tramite un indicatore sintetico calcolato in funzione dei risultati ottenuti quale media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici.

Gli obiettivi operativi, invece, unitamente ai comportamenti, concorrono alla definizione della *performance individuale* secondo le modalità stabilite al paragrafo 5.2.6 dei criteri generali del SMVP, approvato con la citata deliberazione dell'A.U. n. 32/2024.

In sede di contrattazione integrativa, sono definite le percentuali da destinare alla *performance* organizzativa e a quella individuale, tenuto conto del comma 3 dell'articolo 80 il quale stabilisce che alla *performance* individuale sia destinato almeno il 30% delle risorse di cui all'articolo 79 comma 2 del medesimo CCNL.

2.1 Le modalità di erogazione della quota destinata alla performance organizzativa

Dopo aver individuato la quota teorica da destinare alla *performance* organizzativa, è determinata la quota effettivamente erogabile sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici (ROS) secondo quanto previsto dalla tabella 1

Tabella 1. Il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici

Percentuale di raggiungimento degli obiettivi strategici (ROS)	Quota associata alla performance organizzativa da poter erogare	Giudizio
$ROS \geq 90\%$	100%	Ottimo
$75 \leq ROS < 90\%$	90%	Buono
$60 \leq ROS < 75\%$	75%	Sufficiente
$ROS < 60\%$	0%	Insufficiente

Il premio è erogato per fasce di punteggio. Con un ROS pari o maggiore al 90% (grado di giudizio ottimo), è erogato il 100% del premio. Con un ROS compreso tra 75% e 90% (grado di giudizio buon), il premio da erogare è pari al 90% del totale. Con un grado di raggiungimento degli obiettivi

strategici compreso fra il 60% e il 75%, il premio erogabile scende al 75% del totale. Infine, un ROS inferiore al 60% non dà diritto all'erogazione della *performance* organizzativa.

Poiché in fase di definizione dei criteri generali, è stato stabilito che alla *performance* di ente concorrono indistintamente tutti i lavoratori, la quota è ripartita in parti uguali tra tutti coloro che hanno ottenuto una valutazione positiva alla *performance* individuale, ovvero non inferiore a 60 punti, come definito nella tabella 10 del paragrafo 5.2.9.

La quota non erogabile determinata da un ROS inferiore al 90%, nel caso sia finanziata con risorse aventi natura stabile, diventa un'economia del fondo che può essere applicata quale parte delle risorse aventi natura variabile negli anni successivi. Qualora, invece, sia finanziata dalle risorse cosiddette variabili, diventa un'economia di bilancio.

BOX 1: esempio di determinazione della quota pro-dipendente legata alla performance organizzativa

Si supponga che la quota complessiva per la remunerazione della performance sia di € 100.000,00. In sede di contrattazione integrativa si stabilisce che alla *performance* organizzativa sia destinato il 30% delle risorse per un valore pari a € 30.000,00 (quota teorica). Supponiamo, inoltre che il ROS conseguito sia pari al 81%. Sulla base delle indicazioni riportate in tabella 1, la quota erogabile per la performance organizzativa è pari al 90% di quella teorica e cioè € 27.000,00. Considerato che il numero di dipendenti che ha conseguito una *performance* individuale positiva è di 36 unità, la quota erogabile per dipendente è pari a € 750,00.

2.2 Le modalità di erogazione della quota destinata alla performance individuale

La quota teorica destinata alla remunerazione della *performance* individuale è ripartita tra i dipendenti in funzione della valutazione conseguita da ognuno sulla base dei criteri generali del SMVP approvati con delibera dell'Amministratore Unico n.32/2024.

Poiché è intenzione dell'Agenzia valorizzare le eccellenze nel rispetto del CCNL, il primo passo da compiere è la determinazione della quota destinata alla differenziazione del premio individuale.

L'articolo 81 del CCNL, a tal proposito, prevede che *“i dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate ... è attribuita una maggiorazione del premio individuale.... La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi... La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita”*.

Ne consegue che la quota destinata alla differenziazione del premio individuale si ottiene nel seguente modo:

1. in sede di contrattazione integrativa si stabilisce sia la percentuale di maggiorazione del premio, sia il numero di unità a cui destinarlo. Coerentemente con i criteri generali del SMVP dell'ente,

l'unico vincolo definito *ex ante* è l'aver conseguito una valutazione pari o superiore a 97/100, come definito nella tabella 10 del paragrafo 5.2.9.

2. si moltiplica il numero di dipendenti per i quali non è prevista la maggiorazione per un coefficiente pari a 1 e il numero di dipendenti per i quali è prevista la maggiorazione per un coefficiente pari a 1 più la percentuale di maggiorazione. Quindi, si sommano i due valori ottenuti;
3. si divide la quota teorica destinata alla *performance* individuale per il valore ottenuto al punto 2;
4. infine si moltiplica il valore ottenuto al punto 3 per la percentuale di maggiorazione del premio e per il numero di dipendenti a cui è destinata la maggiorazione.

BOX 2: esempio di determinazione della quota da destinare alla differenziazione del premio individuale

Si supponga che la quota complessiva per la remunerazione della *performance* sia di € 100.000,00. In sede di contrattazione integrativa si stabilisce che alla *performance* individuale sia destinato il 70% delle risorse per un valore pari a € 70.000,00 (quota teorica). Supponiamo, inoltre il numero di dipendenti a cui può essere erogato il premio è di 40 unità. Supponiamo, poi, che in sede di contrattazione integrativa, si sia deciso di prevedere una maggiorazione del premio individuale almeno del 40% per un numero massimo di dipendenti pari a 10 (25% del totale). Sulla base delle decisioni assunte, si procede moltiplicando 1 per 30 (numero di dipendenti che non avranno il premio maggiorato) e 1,4 per 10 (numero di dipendenti che avranno la maggiorazione); quindi, si sommano i due valori ottenuti (30 + 14) pari a 44. Si divide, poi, la quota teorica destinata alla *performance* individuale (€ 70.000,00) per 44, ottenendo così un valore di € 1.590,91. Infine, si moltiplica quest'ultimo valore per la percentuale di maggiorazione (40%) e per il numero di dipendenti a cui è destinata tale maggiorazione (10), ottenendo il valore di € 6.363,64 che rappresenta la quota complessiva da destinare alla differenziazione del premio individuale.

È possibile, in sede di contrattazione integrativa, ai sensi del comma 4 dell'articolo 81 del CCNL, differenziare ulteriormente il premio individuale, destinando una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili, cioè ad alcuni degli obiettivi strategici ritenuti prioritari.

Sottraendo alla quota teorica, quanto destinato alla differenziazione del premio ai sensi dell'articolo 81 del CCNL, si ottiene la quota di premio collegata alla *performance* individuale per la totalità dei dipendenti.

La quota pro-capite, è funzione del profilo professionale di appartenenza e del punteggio ottenuto in sede di valutazione individuale. Per la sua determinazione è necessario:

- a. moltiplicare il numero di dipendenti appartenenti ad ogni profilo professionale per il parametro riportato in tabella 2;

Tabella 2. I parametri per profilo professionale

Profilo professionale	Parametro
Operatori	1
Operatori esperti	1,3
Istruttori	1,5
Funzionari	2

- b. i risultati ottenuti per ogni profilo professionale sono sommati ricavandone così un valore complessivo;
- c. le risorse destinate alla *performance* individuale per la totalità dei dipendenti è divisa per il valore complessivo di cui al punto precedente;
- d. il valore ricavato al punto c. è moltiplicato per il parametro assegnato ad ogni profilo professionale. In questo modo si ottiene la quota pro-capite massima erogabile per profilo professionale;
- e. i valori ottenuti al punto d. sono moltiplicati per i coefficienti riportati in tabella 3 sulla base della valutazione individuale (VI) ottenuta. In questo modo si ottiene il valore effettivo erogato.

Tabella 3. Le risorse erogabili in funzione della valutazione individuale

Valutazione individuale (VI)	Quota associata alla <i>performance</i> individuale destinata alla totalità dei dipendenti da poter erogare	Giudizio
$VI \geq 97\%$	100%	Eccellente –concorre alla quota di differenziazione del premio individuale
$90 \leq VI < 97\%$	100%	Ottimo
$75 \leq VI < 90\%$	90%	Buono
$60 \leq VI < 75\%$	75%	Sufficiente
$VI < 60\%$	0%	Insufficiente

BOX 3: esempio di determinazione della quota pro-capite della performance individuale destinata alla totalità dei dipendenti.

Nel Box 2 si è ipotizzato di destinare alla performance individuale € 70.000,00 e si è calcolata la quota destinata alla maggiorazione del premio ai sensi dell'articolo 81 commi 1,2 e 3 del CCNL pari a € 6.363,64. Si supponga, adesso, di destinare una quota per il raggiungimento di obiettivi specifici ai sensi dell'articolo 81, comma 4, per € 5.636,36. Ne consegue che per la performance individuale destinata alla totalità dei dipendenti restano € 58.000,00.

Si supponga che nell'ente siano in servizio 5 operatori, 10 operatori esperti, 20 istruttori e 5 funzionari. Moltiplicando il numero di dipendenti appartenenti ai profili professionali per il parametro associato al profilo e sommando il tutto, si ottiene un valore complessivo pari a 58 (tabella 4).

Tabella 4. Esempio di determinazione del valore complessivo per il calcolo della quota pro-capite della performance individuale destinata alla totalità del personale

Profilo professionale	Numero dipendenti	Parametro	Punteggio
Operatori	5	1	5
Operatori esperti	10	1,3	13
Istruttori	20	1,5	30
Funzionari	5	2	10
Totale	40		58

Dividendo la quota di € 58.000,00 per 58, si ottiene un valore pari a € 1.000,00 che rappresenta il punto di partenza per determinare la quota pro-capite per profilo professionale. Basterà, infatti, moltiplicare tale valore per i coefficienti previsti in tabella 2 (1; 1,3; 1,5; 2) ed ottenere un importo di € 1.000,00 per un operatore; € 1.300,00 per un operatore esperto; € 1.5000,00 per un istruttore; € 2.000,00 per un funzionario.

3 Determinazione e criteri di riparto della performance per le elevate qualificazioni

L'articolo 6 del CCID relativo al personale del comparto dell'Agenzia per il triennio 2023-2025, prevede che: *“le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei criteri che saranno definiti in delegazione trattante, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico ad interim, [quest'ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo];”*.

Al fine di rendere coerente il CCID sopramenzionato con i criteri generali del SMVP approvati con delibera dell'Amministratore Unico n.32/2024, alle Elevate Qualificazioni è attribuita un'indennità di risultato massima pari al 25% dell'indennità di posizione (tale percentuale assicura il rispetto di quanto previsto dall'articolo 17, comma 4 relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2019-2021).

In sede di contrattazione integrativa è stabilita la percentuale dell'indennità di risultato associata alla *performance* organizzativa e, in modo complementare, la percentuale destinata alla *performance* individuale.

L'erogazione della quota associata alla performance organizzativa è determinata sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici (ROS) secondo quanto previsto dalla tabella 5.

Tabella 5. Il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici

Percentuale di raggiungimento degli obiettivi strategici (ROS)	Quota associata alla performance organizzativa da poter erogare	Giudizio
$ROS \geq 90\%$	100%	Ottimo
$75 \leq ROS < 90\%$	90%	Buono
$60 \leq ROS < 75\%$	75%	Sufficiente
$ROS < 60\%$	0%	Insufficiente

L'erogazione della quota associata alla performance individuale è, invece, determinata sulla base del punteggio ottenuto in sede di valutazione individuale sulla base dei criteri generali stabiliti al paragrafo 5.2 del SMVP approvati con Delibera dell'AU 32/2024 come indicato nella tabella 6.

Tabella 6. Le risorse erogabili in funzione dalla valutazione individuale

Valutazione individuale (VI)	Quota associata alla <i>performance</i> individuale destinata alla totalità dei dipendenti da poter erogare	Giudizio
VI ≥ 90%	100%	Ottimo
75 ≤ VI < 90%	90%	Buono
60 ≤ VI < 75%	75%	Sufficiente
VI < 60%	0%	Insufficiente

In caso di incarico conferito in corso d'anno, l'indennità di risultato è proporzionata al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico.

Eventuali economie sull'indennità di risultato dovuta ad una valutazione non ottima confluiscono nell'avanzo libero di amministrazione.

BOX 4: esempio di determinazione della quota pro-capite dell'indennità di risultato erogata alle Elevate qualificazioni

Si supponga che l'ente abbia conferito due incarichi di elevata qualificazione, la prima con indennità di posizione pari a € 15.000,00 (EQA), la seconda con indennità di posizione pari a € 10.000,00 (EQB).

L'indennità massima di risultato erogabile sarà pari rispettivamente a € 3.750,00 ed € 2.500,00.

In contrattazione integrativa, si stabilisce di destinare alla performance organizzativa una percentuale pari al 30% dell'indennità di risultato. Alla performance individuale è destinato il restante 70%. Ciò comporta che la quota di risultato massima erogabile per la performance organizzativa per EQA sia pari a € 1.125,00 mentre per EQB sia pari a € 750,00. La quota massima erogabile relativa alla performance individuale, invece, è per EQA pari a € 2.625,00 mentre per EQB è di € 1.750,00

Si ipotizzi, poi, che al termine dell'esercizio gli obiettivi strategici siano stati raggiunti al 88%. Inoltre, si ipotizzi che l'elevata qualificazione EQA abbia conseguito una valutazione individuale pari a 95, mentre EQB pari a 77.

Sulla base di tali ipotesi, ad entrambe le EQ sarà erogato il 90% dell'indennità di risultato collegata alla performance organizzativa, pari a € 1.012,5 per EQA ed € 675,00 per EQB. Relativamente all'indennità di risultato legata alla performance individuale, invece, EQA percepirà il 100%, mentre EQB il 90%.

Complessivamente ad EQA spetterà un premio pari a € 3.662,50 (€ 1.125,00*0,9+€ 2.650,00*100). Ad EQB spetterà un premio di € 2.250,00 (€ 750,00*0,9 + € 1.750,00*0,9).

ARCA CAPITANATA
Protocollo Partenza N. 17060/2024 del 15-10-2024
Allegato 1 - Copia Documento