

ALLEGATO C

Strumenti di premialità previsti dall'art. 20

(Delibera CiVIT 104/2010 in attuazione dell'art. 7 del D. Lgs. N. 150/2009)



OIV:

Michele Cozzolino

Sergio Gargiulo

Marina Leonardi

Revisione 17 Dicembre 2010

INDICE

1) Strumenti di premialità previsti dall'art. 20 del d.lvo 150/2009	1
<i>Art. 21. Bonus annuale delle eccellenze</i>	<i>2</i>
<i>Art. 22. Premio annuale per l'innovazione</i>	<i>2</i>
<i>Art. 23. Progressioni economiche.....</i>	<i>3</i>
<i>Art. 24. Progressioni di carriera</i>	<i>3</i>
<i>Art. 25. Attribuzione di incarichi e responsabilità.....</i>	<i>3</i>
<i>Art. 26. Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.....</i>	<i>4</i>
<i>Art. 27. Premio di efficienza</i>	<i>4</i>

1) STRUMENTI DI PREMIALITÀ PREVISTI DALL'ART. 20 DEL D.LVO 150/2009

Gli elementi del sistema premiante, correlato al raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei comportamenti organizzativi del dirigente/responsabile di unità organizzativa, devono incidere sulle seguenti diverse dimensioni:

- 1) Sistema incentivi da attribuire ai responsabili/o gruppi di dipendenti legati al raggiungimento degli obiettivi assegnati od a risultati economici di progetti;
- 2) Politica delle assunzioni e di mobilità delle risorse di personale per premiare le unità con obiettivi strategici e/o con ritorno economico;
- 3) Politica di sviluppo della formazione/competenze delle risorse;
- 4) Attribuzione di budget finanziari alle unità meritevoli;
- 5) Sviluppo di carriera;
- 6) Attribuzione di assegni di ricerca.

Il sistema premiante collega la retribuzione di risultato prevista nei contratti individuali ai risultati conseguiti ed ai comportamenti organizzativi dimostrati.

Gli strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa devono essere ispirati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.

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.

L'OIV, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale e del personale non dirigenziale.

In ogni graduatoria il personale è distribuito in differenti livelli di performance (**a titolo esemplificativo 25%-50%-25%**), cui corrispondono risorse finanziarie disponibili così ripartite (**50%-25%-0%**) in modo che :

- a. il **venticinque per cento** è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del **cinquanta per cento delle risorse** finanziarie destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
- b. il **cinquanta per cento** è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del **cinquanta per cento delle risorse** finanziarie destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
- c. il restante **venticinque per cento** è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di **alcun trattamento accessorio** collegato alla performance individuale.

Per i dirigenti si applicano i criteri di compilazione della graduatoria e di attribuzione del trattamento accessorio di cui al comma 2 art. 19, con riferimento alla retribuzione di risultato. La contrattazione collettiva integrativa può prevedere deroghe alla percentuale del venticinque per cento di cui alla lettera a) del comma 2 in misura non superiore a cinque punti percentuali in aumento o in diminuzione, con corrispondente variazione compensativa delle percentuali di cui alle lettere b) o c). La contrattazione può altresì prevedere deroghe alla composizione percentuale delle fasce di cui alle lettere b) e c) e alla distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale.

Si riportano gli strumenti di premialità previsti dall'art.20.

1. Gli strumenti per premiare il merito e le professionalità sono:
 - a. il bonus annuale delle eccellenze, di cui all'articolo 21;
 - b. il premio annuale per l'innovazione, di cui all'articolo 22;
 - c. le progressioni economiche, di cui all'articolo 23;
 - d. le progressioni di carriera, di cui all'articolo 24;
 - e. l'attribuzione di incarichi e responsabilità, di cui all'articolo 25;
 - f. l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale, di cui all'articolo 26.

Il dettaglio degli strumenti disponibili per premiare il merito vengono descritti nell'**ALLEGATO C** al presente documento.

Art. 21. Bonus annuale delle eccellenze

(spettante a dipendenti <= 5% della fascia alta)

1. È istituito, nell'ambito delle risorse di cui al comma 3-bis dell'articolo 45 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 57, comma 1, lettera c), del presente decreto, il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella **fascia di merito alta** nelle rispettive graduatorie di cui all'articolo 19, comma 2, lettera a). Il bonus è assegnato alle performance eccellenti individuate in **non più del cinque per cento del personale, dirigenziale e non**, che si è collocato nella predetta fascia di merito alta;
2. Nei limiti delle risorse disponibili, la contrattazione collettiva nazionale;
3. Il personale premiato con il bonus annuale di cui al comma 1 può accedere agli strumenti premianti di cui agli articoli 22 e 26 a condizione che rinunci al bonus stesso;
4. Entro il **mele di aprile** di ogni anno, le amministrazioni pubbliche, a conclusione del processo di valutazione della performance, assegnano al personale il bonus annuale relativo all'esercizio precedente.

Art. 22. Premio annuale per l'innovazione

1. Ogni amministrazione pubblica istituisce un premio annuale per l'innovazione, di valore pari all'ammontare del bonus annuale di eccellenza, di cui all'articolo 21, per ciascun dipendente premiato;

2. Il premio viene assegnato al **miglior progetto** realizzato nell'anno, in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance dell'organizzazione;
3. L'assegnazione del premio per l'innovazione compete **all'Organismo indipendente di valutazione** della performance di cui all'articolo 14, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dirigenti e dipendenti o da gruppi di lavoro;
4. Il progetto premiato è l'unico candidabile al Premio nazionale per l'innovazione nelle amministrazioni pubbliche, promosso dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

Art. 23. Progressioni economiche

(dipendenti con 3 anni consecutivi oppure 5 anni non consecutivi in fascia alta)

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili;
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione;
3. La collocazione nella **fascia di merito alta** ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), **per tre anni consecutivi**, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce **titolo prioritario** ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.

Art. 24. Progressioni di carriera

(<= 50% per interni. Titolo rilevante permanenza di 3 anni consecutivi oppure 5 anni non consecutivi in fascia alta)

1. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva **non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno**, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni;
2. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni.
3. La collocazione nella fascia di merito alta, di cui all'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce **titolo rilevante** ai fini della progressione di carriera.

Art. 25. Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. Le amministrazioni pubbliche favoriscono la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti pubblici ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.
2. La professionalità sviluppata e **attestata dal sistema di misurazione** e valutazione costituisce **criterio per l'assegnazione di incarichi** e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.

Art. 26. Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

3. Le amministrazioni pubbliche riconoscono e valorizzano i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti ed a tali fini:
 - a) promuovono l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali e internazionali;
 - b) favoriscono la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali.
4. Gli incentivi di cui al comma precedente sono riconosciuti nei limiti delle risorse disponibili di ciascuna amministrazione.

Art. 27. Premio di efficienza

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'articolo 2, commi 33 e 34, della legge 22 dicembre 2008, n. 203, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.
2. Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di performance, **validati dall'Organismo di valutazione** di cui all'articolo 14 e verificati dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della **Ragioneria generale dello Stato**.
3. Le risorse di cui al comma 1 per le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e i relativi enti dipendenti, nonché per gli enti locali possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di performance e validati dal proprio organismo di valutazione.