



# ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI DELLA PROVINCIA DI SIRACUSA

## Allegato “D”

### **METODOLOGIA PER IL COMPUTO E L’EROGAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE DEI LIVELLI**

Al fine di valutare e soppesare nell’ambito dell’Area di appartenenza la partecipazione di ciascun dipendente allo svolgimento dell’attività lavorativa, considerando cumulativamente l’impegno della eventuale partecipazione del singolo dipendente a più progetti, siano essi ordinari o di miglioramento, l’attuale sistema di valutazione del personale dei livelli prevede la formulazione di schede di valutazione a punteggio per singolo dipendente a cura del dirigente . La valutazione costituisce lo strumento mediante il quale è possibile operare la ripartizione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione del salario accessorio. Il seguente sistema parametrico è stato definito allo scopo di rendere oggettiva e non discrezionale la fase della erogazione dei premi, successiva alla fase strettamente valutativa connotata, invece, dalla discrezionalità del singolo Dirigente .

### **PERFORMANCE DI STRUTTURA**

Preliminarmente in ciascuna Area funzionale si procede ad operare la valutazione della performance del singolo Servizio sulla scorta della valutazione dei progetti realizzati nel corso dell’esercizio, determinando la quota parte delle risorse finanziarie da liquidare in percentuale rispetto a quelle preventivamente assegnate :

<b>PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DI STRUTTURA</b>	<b>RISORSE DA LIQUIDARE</b>
<b>Da 0 a 25</b>	<b>zero</b>
<b>Da 26 a 50</b>	<b>50%</b>
<b>Da 50 a 75</b>	<b>80 %</b>
<b>Da 75 a 100</b>	<b>100 %</b>

### **RIPARTIZIONE RISORSE PER CATEGORIE**

Quindi occorre operare la ripartizione delle risorse tra due macro categorie, in base alla posizione giuridica del personale dipendente dell’Ente e al numero dei dipendenti interessati. Per questo bisogna preventivamente operare una pesatura e stabilire per ciascuna macrocategoria un coefficiente che esprima il grado di partecipazione ai progetti realizzati in termini di competenza professionale e livello di responsabilità :

<b>CATEGORIE</b>	<b>MACRO CATEGORIA</b>	<b>COEFFICIENTE</b>	<b>NUMERO DIPENDENTI</b>	<b>INDICE RIPARTIZIONE RISORSE</b>
<b>A e B</b>	<b>Alfa</b>	<b>40</b>	<b>J</b>	<b>40xJ</b>
<b>C e D</b>	<b>Beta</b>	<b>60</b>	<b>K</b>	<b>60xK</b>
<b>TOTALI</b>				<b>L</b>

Esempio di calcolo :

CATEGORIE	MACRO CATEGORIA	COEFFICIENTE	NUMERO DIPENDENTI	INDICE RIPARTIZIONE RISORSE
<b>A e B</b>	<b>Alfa</b>	<b>40</b>	<b>2</b>	<b>80</b>
<b>C e D</b>	<b>Beta</b>	<b>60</b>	<b>6</b>	<b>360</b>
<b>TOTALI</b>				<b>440</b>

Se per esempio le risorse complessive liquidate per la singola struttura, dopo la valutazione della performance, ammontano ad €. 10.000,00, si opererà come segue :

- **€ 10.000,00/440 = 22,73**
- **Risorse destinate alla Macro Categoria Alfa : 22,73 x 80 = 1.818,00**
- **Risorse destinate alla Macro Categoria Beta : 22,73 x 360 = 8.182,00**

### CALCOLO DEL COEFFICIENTE RETRIBUTIVO INDIVIDUALE

Successivamente per ciascuna macrocategoria si procede ad operare la ripartizione delle risorse assegnate passando dal **Punteggio della scheda di valutazione al Coefficiente Retributivo** nel modo seguente :

PUNTEGGIO SCHEDA DI VALUTAZIONE	COEFFICIENTE RETRIBUTIVO	FASCIA RETRIBUTIVA
Da 0 a 16	zero	INSUFFICIENTE
17	0,5	SUFFICIENTE
18	1,0	
19	1,5	
20	2,0	DISCRETO
21	2,5	
22	3,0	
23	3,5	BUONO
24	4,0	
25	4,5	
26	5	OTTIMO
27	5,5	
28	6,0	

### ESEMPIO MODALITA' DI CALCOLO

Si procederà alla distribuzione mediante l'applicazione delle percentuali di composizione della somma dei coefficienti retributivi in base alla seguente formula :

***Totale somme da distribuire : totale coefficienti retributivi x singolo coefficiente retributivo***

Esempio calcolo dipendente "Tizio"

- Totale somme da distribuire : €. 10.000,00
- Totale coefficienti retributivi : 22
- Coefficiente retributivo di “Tizio” : 4
- € . 10.000,00 : 22 x 4 = € . 1.818,00

#### PROSPETTO DI RIPARTIZIONE NELL’AMBITO DELLA SINGOLA STRUTTURA

(Importo da ripartire € . 10.000,00)

DIPENDENTE	COEFFICIENTE RETRIBUTIVO	IMPORTO LIQUIDATO
<i>A</i>	4	1.818,00
<i>B</i>	2,5	1.137,00
<i>C</i>	6	2.727,00
<i>D</i>	2	909,00
<i>E</i>	4	1.818,00
<i>F</i>	3,5	1.591,00
<b>TOTALI</b>	<b>22</b>	<b>10.000,00</b>

#### INDENNITA’ DI RISULTATO DELLE P.O.

L’Indennità di risultato dei funzionari responsabili di P.O. sono determinate con le seguenti modalità di calcolo : indennità massima erogabile secondo la fascia retributiva di appartenenza moltiplicata per la percentuale associata al voto conseguito nella scheda di valutazione .

$$a = b \times c$$

- **a = indennità assegnata**
- **b = indennità max erogabile**
- **c = percentuale associata al voto conseguito nella scheda di valutazione**

Fascia Retributiva	Retribuzione di posizione annuale	Retribuzione di risultato - Limite annuo erogabile
<b>A</b>	<b>12.400,00</b>	<b>3.100,00</b>
<b>B</b>	<b>9.600,00</b>	<b>2.400,00</b>
<b>C</b>	<b>8.000,00</b>	<b>2.000,00</b>
<b>D</b>	<b>6.000,00</b>	<b>1.500,00</b>

**PERCENTUALI ASSOCIATE AL VOTO CONSEGUITO  
NELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE**

<b>VOTO</b>	<b>PERCENTUALE</b>
<b>Fino a punti 18</b>	<b>ZERO</b>
<b>19</b>	<b>10</b>
<b>20</b>	<b>20</b>
<b>21</b>	<b>30</b>
<b>22</b>	<b>40</b>
<b>23</b>	<b>50</b>
<b>24</b>	<b>60</b>
<b>25</b>	<b>70</b>
<b>26</b>	<b>80</b>
<b>27</b>	<b>90</b>
<b>28</b>	<b>100</b>

**ESEMPIO : DIPENDENTE CAIO**

- **b - Indennità massima erogabile : € 2.400,00**
- **c - Percentuale associata al voto conseguito (Voto conseguito : 24) : 60 %**
- **a = € 2.400,00 x 60% = 1.440,00**

**INDENNITA' DI RESPONSABILITA' (Art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1/4/1999)**

L'Indennità di Responsabilità sarà erogata, nelle more della definizione dei criteri in sede di contrattazione integrativa, tenendo esclusivamente conto delle responsabilità effettivamente assunte dal lavoratore nel corso dell'anno nello svolgimento di attività complesse.