

**Modalità di assegnazione al personale  
delle risorse premiali collegate al merito**

**Sistema sostitutivo e provvisorio dei "livelli premiali aperti"**

In sostituzione del sistema di distribuzione incardinato sulle "fasce chiuse" – di cui all'art. 19, commi 2 e 3 del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e succ. mod. – si adotta il sistema dei "livelli premiali aperti", le cui principali caratteristiche sono le seguenti:

- a) il numero dei "livelli premiali aperti" è di 4;
- b) il numero dei dipendenti che rientrano nei singoli "livelli premiali aperti" non è predeterminato;
- c) le risorse da assegnare ai singoli "livelli premiali aperti" non sono predefinite.

Il sistema a "livelli premiali aperti", si articola nel modo che segue:

- nel "primo livello" (il più elevato) confluiscono le performance eccellenti;
- nel "secondo livello" vanno le prestazioni potenzialmente tendenti all'eccellenza;
- nel "terzo livello" si collocano le performance buone e comunque premiabili;
- nel "quarto livello" trovano posto le performance non premiabili in quanto più o meno gravemente inadeguate.

Il sistema a "livelli premiali aperti" si caratterizza nel modo che segue:

- presenta un "blocco percentuale" alla capienza sia del primo sia del secondo livello premiale, calcolato sul numero totale dei soggetti valutati, per scongiurare il problema dello schiacciamento dei premi verso l'alto;
- prevede un "punteggio soglia", al di sotto del quale non decorre alcuna retribuzione di risultato o di produttività;
- a differenza del sistema a "fasce chiuse" prevede l'esistenza del livello "fuori premio" (il più basso della valutazione) senza preventivamente e necessariamente inserirvi alcun valutato.

**Articolazione dei livelli di premialità**

Sulla base dei punteggi percentuali attribuiti nella sintesi valutativa (media ponderata tra obiettivi prestazionali e comportamenti organizzativi), i dipendenti sono annualmente collocati nei livelli di premialità:

<b>livelli di premialità</b>	<b>punteggio corrispondente</b>
primo livello (dell'eccellenza)	$90\% \leq \text{punteggio} \leq 100\%$
secondo livello (della distinzione)	$75\% \leq \text{punteggio} < 90\%$
terzo livello (dell'adeguatezza)	$65\% \leq \text{punteggio} < 75\%$
quarto livello (della prestazione inadeguata)	$0\% \leq \text{punteggio} < 65\%$

La tabella di cui sopra è caratterizzata:

- a) "punteggio soglia" = corrispondente al valore di 65,0%;
- b) "blocco percentuale":
  - "primo livello di premialità": con capienza massima del 25% dei soggetti valutati, con arrotondamento all'unità superiore e collocazione nel secondo livello dei soggetti con punteggio coerente con il primo livello, ma non collocabili in esso per superata capienza dello stesso;

- "secondo livello di premialità": con capienza massima del 50% dei soggetti valutati, considerando pure gli eventuali provenienti dal primo livello per mancata capienza e con arrotondamento all'unità superiore, da cui la collocazione nel terzo livello dei soggetti con punteggio coerente con il secondo livello, ma non collocabili in esso per superata capienza dello stesso;
- c) i gruppi di valutazione sono tre e si distinguono nel modo che segue:
- "Coordinatori Uffici appartenenti all'area area posizioni organizzative": il cui punteggio percentuale di valutazione (sintesi valutativa) si desume dalla Relazione annuale sulla Qualità della Prestazione dell'Ente Parco;
  - "Coordinatori Uffici non appartenenti all'area area posizioni organizzative": il cui punteggio percentuale di valutazione (sintesi valutativa) si desume dalla Relazione annuale sulla Qualità della Prestazione dell'Ente Parco;
  - "Restante parte del personale": il cui punteggio percentuale di valutazione (sintesi valutativa) si desume dalla Relazione annuale sulla Qualità della Prestazione dei vari Uffici a cui appartengono.

### **Correlazione merito-premio**

In base al principio della distribuzione selettiva dei premi in dipendenza del merito, si applica la seguente tabella di differenziazione contenuta:

<b>livelli di premialità</b>	<b>caratterizzazione del premio</b>	<b>fattore del premio</b>
primo livello	premio base + 50%	1,50
secondo livello	premio base + 25%	1,25
terzo livello	premio base	1,00
quarto livello	zero premio	0,00

Nel caso di gruppi di valutazione con personale appartenente a più categorie/posizioni giuridiche, si applica anche un "fattore correttivo di livello contrattuale".

<b>categoria/posizione giuridica</b>	<b>fattore di crescita del premio</b>
D.3	1,50
D.1	1,40
C	1,25
B	1,00

Infine, i fondi a cui attingere le risorse premiali per i tre diversi gruppi di valutazione, sono di seguito specificati:

<b>gruppi di valutazione</b>	<b>risorsa premiale</b>
<i>Coordinatori Uffici appartenenti all'area area posizioni organizzative</i>	retribuzione di risultato (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 01/04/99)
<i>Coordinatori Uffici non appartenenti all'area area posizioni organizzative</i>	25% compensi produttività individuale (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 01/04/99)
<i>Restante parte del personale (dipendenti non coordinatori di Uffici)</i>	75% compensi produttività individuale (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 01/04/99)

N.B. = a parità di punteggio prevale sempre il soggetto che presenta una migliore valutazione dei comportamenti organizzativi nella media dei valori del triennio precedente.