



# COMUNE DI ROVERÈ VERONESE

Provincia di Verona

P.zza V. Emanuele 12 – 37028 Roverè Veronese (VR)

☎ 045/6518005

e-mail [comune.rovereveronese@pec.it](mailto:comune.rovereveronese@pec.it) [http:// www.comune.rovereveronese.vr.it](http://www.comune.rovereveronese.vr.it)

## **MODALITA' DI CALCOLO PER LA DISTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.**

ALLEGATO "A" ALLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 22 DEL 17/04/2020

## **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 missione, 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 esso 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 ed 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 che 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.

## **Il Sistema Premiale delle Posizioni organizzative**

Il premio individuale potenziale spettante a ciascun titolare è definito in relazione alla complessità della posizione assegnata. Tale quota viene suddivisa tra i titolari di posizione organizzativa in proporzione all'importo della retribuzione di posizione spettante come segue:

importo totale indennità di risultato stabilita dal CCI annuale  
----- = coefficiente a)  
Totale indennità posizione annua globale

Il coefficiente a) verrà moltiplicato per il totale dell'indennità annua spettante ad ogni titolare di posizione organizzativa. L'importo risultante sarà moltiplicato per il punteggio attribuito dalla scheda di valutazione della performance individuale delle P.O. predisposta secondo i criteri del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 02/04/2009 e successive modifiche ed integrazioni dal Nucleo di Valutazione in linea con i principi del Decreto Legislativo n. 150/2009;

Per ciascun responsabile verrà quindi calcolato l'importo della retribuzione di risultato da erogare per l'anno precedente.

I risparmi che si ottengono dalle minori erogazioni rispetto alla retribuzione di risultato risultante dai calcoli sopracitati costituiscono una somma da destinare al Responsabile di P.O che ha ottenuto il punteggio maggiore.